Motivo: Sobre los acuerdos transaccionales y su valor en un futuro procedimiento por despido.

Sinopsis: Análisis de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de junio de 2026, con número de recurso 2081/2025 y número de resolución 532/2026.

Disertación 12. Sobre los acuerdos transaccionales y los finiquitos.

La disertación tiene como objetivo estudiar la resolución identificada y facilitar una serie de recomendaciones a la hora de realizar acuerdos transaccionales por parte de nuestras entidades.

Tomamos como referencia la sentencia identificada que resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte empresarial. La cuestión se centra en analizar la validez de los acuerdos transaccionales y determinar si la persona trabajadora queda vinculada por los mismos o puede, a pesar de haberlos firmado, negarse a ratificarlos en la conciliación e interponer demanda por el mismo concepto del acuerdo: en este caso el despido.

Lo relevante no es el fondo del asunto —esto es, las características de la relación laboral[1] o la calificación final del despido—, sino el análisis de las circunstancias posteriores a la extinción. En particular, determinar si un acuerdo transaccional firmado el mismo día del despido puede producir efectos liberatorios, qué requisitos debe reunir para ello y qué elementos son relevantes para valorar su validez y eficacia.

[1] **Características:** Trabajador de la empresa LEROY MERLIN con antigüedad de 2006 y retribución anual bruta de 40.763,44 euros. El despido disciplinario fue notificado en fecha 14 de septiembre de 2021 con efectos del mismo día de notificación.

Para alcanzar una respuesta, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (en adelante TS) analiza la resolución impugnada, la literalidad del acuerdo, la sentencia de contraste y su doctrina sobre la materia. El TS desestima el recurso, con imposición de costas, porque concluye que no existe contradicción y que las diferentes respuestas de ambos casos se justifican por las diferencias observadas en sendos acuerdos.

En el caso de autos, el acuerdo se firmó el mismo día del despido y se basó en el reconocimiento de la empresa de la improcedencia del despido y el compromiso de abonar 20.000 euros en concepto de indemnización más el saldo y finiquito correspondiente. Por su parte, el trabajador se comprometió a presentar una papeleta de conciliación y reflejar el acuerdo en el servicio administrativo correspondiente (tercera estipulación del acuerdo[2]).

La controversia surgió cuando el trabajador se mostró disconforme con el acuerdo y, en el servicio administrativo, no se conformó con lo pactado. El resultado de la conciliación fue sin avenencia y el trabajador acabó presentando una demanda en concepto de despido reclamando la calificación de improcedencia y la totalidad de la indemnización que le correspondería (64.267,03 euros según los cálculos del TSJ).

En primera instancia, su demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social. El Magistrado apreció la existencia de un acuerdo válido y vinculante, al entender que no contenía cláusulas suspensivas y determinó que la reclamación por el despido no era conforme a derecho.

Frente a dicha sentencia, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJ). El TSJ estimó el recurso y condenó a la empresa a optar entre readmitir al trabajador, abonando los salarios dejados de percibir, o extinguir la relación laboral indemnizando al actor por el importe total de la indemnización descontando los 20.000 euros ya reconocidos y abonados.

---

[2] **Extracto del acuerdo transaccional:** *"(...) TERCERO.- Que el trabajador se compromete a presentar papeleta de conciliación en materia de despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y órgano equivalente, siendo en la fecha señalada para la celebración del acta de conciliación donde la empresa reconocerá la improcedencia del despido efectuado y,estando el trabajador conforme en la extinción del contrato, se procederá entonces a reflejar el compromiso establecido en las anteriores estipulaciones efectuando el pago de la indemnización acordada en el punto primero, por importe de 20.000 euros netos. (...)"*

El TSJ no compartió el criterio del Juzgado y señaló: *"(...) sus términos no son claros, y la oscuridad de estas cláusulas no puede favorecer a quien los ha redactado. Ello implica que debamos considerar que la celebración del acto de conciliación es requisito de eficacia de los pactos contenidos en el acuerdo transaccional firmado por las partes, dado que de forma clara se pactó el abono de la indemnización y liquidación y finiquito al trabajador en el plazo de 5 días desde la "celebración de la conciliación administrativa" y solo una vez percibida esas cantidades una vez celebrado ese acto, el trabajador se consideraría saldado y finiquitado y se produciría la renuncia de acciones pactada, de donde se sigue que la no ratificación del acuerdo firmado en el acto de celebración de la conciliación haga ineficaz el acuerdo y, por ende, la renuncia del demandante al ejercicio de acciones (...)"*

Frente a la sentencia del TSJ, la empresa interpuso el recurso que dio origen a la resolución objeto del artículo. Para formalizarlo, la empresa alegó la existencia de contradicción entre la sentencia impugnada y la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 4 de abril de 2018 con número de recurso 8/2018. Interpuso el recurso al amparo de los artículos 207[3] y 224.1 y 2[4] de la LRJS por infracción de los preceptos 3.5 y 56.1 ET en relación con los artículos 1.114, 1.225, 1.228, 1.809 y 1.815 del Código Civil.

[3] **Artículo 207:***El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:*
a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción. b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento. c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte. d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

[4] **Artículo 224 1 y 2:** *El escrito de interposición del recurso deberá contener:*
a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia. c) La exposición argumentada de la concurrencia del interés casacional objetivo.
2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada.

Para entrar en el fondo, el TS debía examinar primero la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS[5]. Este precepto exige que las sentencias contengan pronunciamientos distintos ante controversias esencialmente iguales.

Para poder decidir sobre ello, el TS realiza un recordatorio sobre su doctrina en torno al valor liberatorio de los documentos transaccionales y señala la dificultad de que subsista contradicción en esta materia. Del estudio de la literalidad de los acuerdos[6] concluye que no existe la identidad necesaria entre los supuestos, por lo que desestima el recurso.

El TS aprecia diferencias porque el acuerdo objeto de análisis supone el ofrecimiento, por parte de la empresa, de una indemnización inferior a la legal sin que conste el conocimiento de la diferencia entre la cuantía ofertada y la legal por parte del trabajador. También porque el acuerdo se firmó el mismo día del despido y, además, porque su eficacia se supeditaba a la ratificación posterior en conciliación e incluía cláusulas oscuras o contradictorias. Aduce, en correlación con el TSJ, que las partes decidieron sujetar la eficacia del acuerdo a la conciliación y que al no producirse la ratificación en el servicio, el pacto por el que el trabajador renunciaba a las acciones que pudieran corresponderle no tenía ningún efecto.

En cambio, la sentencia de contraste resuelve un supuesto distinto. En el acuerdo de dicha sentencia, la empresa reconoció la improcedencia del despido y en la literalidad del acuerdo se reconoció que el trabajador era consciente de que la indemnización o cuantía era inferior a la que le correspondería legalmente. En ese caso se realizó un acuerdo o transacción para evitar un proceso judicial posterior.

---

[5] **Artículo 219 LRJS:** *1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:*

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.
b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.
c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

[6] En el caso del acuerdo objeto de recurso se transcribe la totalidad del mismo y en el de la sentencia andaluza contamos con las referencias realizadas por el TSJ de Andalucía.

Además, el único motivo por el que subsistió la controversia fue la negativa del representante legal del trabajador en la conciliación; algo que contraviene la máxima de que el cumplimiento de los contratos no puede quedar al arbitrio de una de las partes.

Al apreciar diferencias, el Tribunal recuerda que los acuerdos transaccionales no tienen una eficacia genérica, sino que dependen de su contenido literal. Solo comprenden los conceptos expresamente indicados[7].

El TS también resalta que en el caso del finiquito derivado de un despido disciplinario, su doctrina ha señalado que el finiquito no tiene, por sí solo, eficacia liberatoria[8]. La razón estriba en que en esos casos "*no hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito*" dado que el empresario se limita a satisfacer conceptos retributivos ya adeudados por el trabajo realizado. Por ello, se concluye que no concurre el efecto liberatorio cuando el despido es anterior a la aceptación del finiquito y no existe una contraprestación por el cese.[9]

Sobre la ausencia de contradicción, el TS recuerda que, a tenor de su jurisprudencia, para que el acuerdo tenga eficacia plenamente liberatoria tiene que: identificar la controversia, fijar concesiones recíprocas, exteriorizar aceptación inequívoca, responder a evitar el pleito y no quedar sometido a condición suspensiva de ulterior ratificación. Ante lo expuesto, el TS reitera los elementos que exige su doctrina para que el acuerdo tenga la eficacia liberatoria:

1. El documento debe ser claro y contener el desglose de las partidas que se liquidan, con inclusión de la indemnización pactada a consecuencia de la extinción del contrato de trabajo.
2. Debe existir una voluntad por parte de la empresa de realizar un pago real por diferentes conceptos.
3. Debe existir un margen temporal entre el despido y el acuerdo.

[7] Ejemplo: si en el finiquito solo se hace referencia a conceptos salariales una hipotética cláusula de "renuncia general" no neutraliza el derecho del trabajador a interponer la posterior acción por reclamación del despido.

[8] STS 26 de febrero de 2013 - recurso 4347/2011.

[9] En idéntico sentido se pronunció la STS de 22 de enero de 2013 (rcud 1643/12), exigiendo para la validez que exista un verdadero mutuo acuerdo o transacción.

4. No pueden concurrir vicios en el consentimiento del trabajador.
5. Es admisible un acuerdo por cuantía inferior a la legal si se acredita que el trabajador era consciente de ello.
6. Debe quedar claro que ni el efecto liberatorio ni el extintivo quedan sometidos a su configuración final en el servicio de mediación o conciliación.

De lo expuesto se desprende que la resolución y la doctrina que recuerda tienen un valor práctico para el día a día de nuestras entidades. El TS reitera los elementos que conviene integrar al redactar un acuerdo transaccional. También porque la sentencia subraya que la redacción del documento es determinante: en este caso, la contradicción entre una cláusula que declaraba el pacto plenamente eficaz desde la firma y otra que remitía a la conciliación el reconocimiento de la improcedencia y el pago fue lo que privó de efecto liberatorio al acuerdo.

Por ello, recomendamos redactar acuerdos claros, que identifiquen la controversia y la finalidad de evitar el pleito, desglosen las cantidades por conceptos, recojan obligaciones y contrapartidas de ambas partes y mencionen de forma expresa la indemnización por la extinción y la renuncia a las acciones por despido.

El documento debe reflejar una voluntad de pagar y no puede contener estipulaciones contradictorias, de modo que su eficacia no dependa del resultado de la conciliación. También conviene evitar la simultaneidad del despido y el acuerdo, concediendo al trabajador un margen de tiempo para analizar el documento o realizar consultas. Cuando la indemnización sea legal a la inferior debe constar el conocimiento del trabajador de tal circunstancia y que esa menor cuantía responde a una transacción. Por último, y como buena práctica interna, aconsejamos informar con claridad sobre las implicaciones del acuerdo, adaptar el lenguaje, utilizar formatos accesibles y facilitar los apoyos que precise cada persona trabajadora, concediendo un tiempo razonable, valorado según el caso concreto, para realizar las consultas oportunas.

*Artículo realizado, por el **equipo jurídico de CAAAD**, salvo mejor opinión, en septiembre de 2026.*

Sergio Merino Morán. Colegiado 134.070 ICAM.