

## El finiquito: reglas de cálculo y consejos prácticos

**La firma del finiquito es práctica muy habitual a la extinción de los contratos de trabajo, puesto que significa un eficaz medio de prueba, pero no es obligatoria para ninguna de las partes.**

El finiquito es el documento que recibe el trabajador al finalizar la relación laboral ( cualquiera que sea su motivo) y mediante el cual *se saldan las diferencias salariales* entre el trabajador y la empresa.

Mediante el finiquito el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar posteriormente al empresario.

La firma del finiquito es habitual en la extinción de los contratos de trabajo, pero no es obligatorio para ninguna de las partes.

Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene obligación alguna de firmar el finiquito, aunque no percibirá las cantidades establecidas.

Caso de firmarse el finiquito, éste tendrá una gran importancia como documento probatorio, ya que demostraría el fin de las obligaciones del empresario con el trabajador.

El trabajador, en el momento de la firma del finiquito, tiene derecho a requerir la presencia de un miembro del Comité de empresa o Delegado de personal, estando obligado el empresario a permitir la presencia del representante. En el documento se hará constar tal circunstancia, y si el empresario impidiese la presencia del representante, el trabajador puede hacerlo constar, igualmente, en el propio recibo.

También si el trabajador no está conforme con la cantidad establecida en el finiquito, puede firmarlo con el añadido "Recibido, no conforme" que le faculta a posteriores reclamaciones

Dada la importancia del finiquito debe existir plena constancia y conciencia de lo que se firma, para no tener sorpresas inesperadas a posteriori. Por lo tanto es muy importante firmar únicamente el finiquito en el supuesto de estar completamente seguro y conforme con lo que se firma, desconfiando de las promesas de pago futuras, es decir, aquellas en las que la empresa prometa abonar una cantidad de dinero con posterioridad a la firma del finiquito

El finiquito *incluye*:

- **Salario del mes** en el que cesa
- **Vacaciones no disfrutadas** ( calculadas desde el 1 de enero del año en curso hasta el día de cese a razón de 2,5 días por mes y descontando los días disfrutados si los hubiera.). Las vacaciones se devengarán durante la situación de Incapacidad Temporal. Cuando se perciban las vacaciones no disfrutadas, serán objeto de cotización complementaria a la del mes de cese, siempre teniendo en cuenta que la base de cotización del mes más de las vacaciones no superarán el tope máximo de la categoría del trabajador. El salario de las vacaciones será el establecido en el convenio colectivo aplicable.
- **Pagas extraordinarias:** Las pagas extraordinarias pueden ser semestrales, en cuyo caso, solo recibiría la paga del semestre en el que cesa. Se calcularía desde el inicio del semestre

hasta la fecha de cese.

Si fuesen anuales, se recibirían las dos pagas extraordinarias calculadas desde la última vez que las recibió hasta la fecha del cese.

Las pagas extraordinarias **no se devengandurante** la situación de Incapacidad Temporal, salvo que el convenio colectivo exija a la empresa que complete la prestación de la seguridad social hasta el 100% del salario, en cuyo caso tendrá que abonar su totalidad. Tampoco se devengan durante la situación de huelga.

- Para el **cálculo del finiquito**, las fracciones de mes se equiparan a mes completo.
  - **-Otros conceptos:** Se incluirían posibles indemnizaciones ( cómo puede ser el caso de algunos contratos de duración determinada) y otras pagas extraordinarias reguladas en el convenio aplicable (cómo por ejemplo la paga de marzo o beneficios).
- 

## Ejemplos prácticos

### Ejemplo número 1

Un trabajador cesa voluntariamente en el trabajo el 4 de octubre de 2005 (ha trabajado por tanto en el año 2005 durante 274 días).

Sus retribuciones son:

Salario Base: 751,27 euros

Plus convenio: 132,22 euros

Antigüedad: 108,18 euros

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias de 859,45 euros

El trabajador ha disfrutado durante 2002 de 7 días de vacaciones

El trabajador tendrá derecho a percibir en el finiquito la parte de salario que le corresponda, por los días trabajados en el mes en que se produjo el cese, una compensación económica por el periodo de vacaciones no disfrutadas, y la parte proporcional de pagas extras.

#### 1. El salario del mes en curso (octubre)

El finiquito incluirá el salario que corresponde al trabajador por los días del mes de octubre trabajados. Para lo cual partiremos del salario mensual para obtener el salario diario y multiplicar éste por los días trabajados.

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales:

Salario Base + Antigüedad + Plus convenios = 751,27 + 108,18 + 132,22 = 991,67 euros / mes

El salario diario se calculará dividiendo el mensual entre 30

$991,67 / 30 = 33,06$  euros / día

El trabajador en el mes de octubre trabajó únicamente 4 días por lo que el salario que le corresponde es el siguiente:

$33,06 \times 4 = 132,22$  euros

#### 2. Vacaciones

El trabajador deberá percibir una compensación económica por la parte de vacaciones que no hubiera disfrutado.

El periodo de vacaciones a que el trabajador tendrá derecho dependerá de los días trabajados ese año, calculándose conforme a una regla de tres:

Por 360 días (1 año) el trabajador tendrá derecho a 30 días de vacaciones

Por 274 días el trabajador tendrá derecho a X días de vacaciones

$$X = \frac{30 \times 274}{360} = 23 \text{ días de vacaciones}$$

Pero el trabajador ya ha disfrutado de 7 días, que deberán descontarse:

$$23 - 7 = 16 \text{ días le restan por disfrutar}$$

### 3. Pagas extras

El trabajador tendrá también derecho a las pagas extraordinarias que le corresponderían en el año 2005, calculándose en función del tiempo trabajado.

Las pagas extras son por regla general dos:

La paga de navidad se devenga el 1-1-2005

La paga de verano se devenga el 1-7-2005.

Para la determinación de su cuantía se divide cada una de las pagas entre 360:

$$\frac{859,45}{360} = 2,39 \text{ euros / día}$$

El resultado se multiplica por los días transcurridos desde que se devengaron las pagas hasta el día del cese:

· Desde el 1-1-2005 han transcurrido 274 días

$$274 \times 2,39 = 654,14 \text{ euros de la paga de navidad}$$

· Desde el 1-7-2005 han transcurrido 94 días

$$94 \times 2,39 = 224,66 \text{ euros de la paga de verano}$$

El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de pagas extras.

$$654,14 + 224,66 = \mathbf{878,80 \text{ euros}}$$

### 4. En total el trabajador percibirá en el finiquito la suma de los tres conceptos:

$$\text{Salario octubre} + \text{vacaciones} + \text{pagas extras} = 132,22 + 528,96 + 878,80 = \mathbf{1.539,98 \text{ euros}}$$

## Ejemplo Número 2

Marisa Pérez fue despedida el día 2 de octubre de 2000, tras ocupar dos años su puesto de vigilante de seguridad en una industria. Por contrato, cobraba un salario base de 480,81 euros, un plus de nocturnidad de 42 euros y dos pagas extras de 480,81 euros cada una. Había disfrutado ya de cinco días de vacaciones.

### [ Cálculo del salario del último mes inacabado ]

Primero, hay que saber cuál es el salario del mes en el que se produce el despido. El salario mensual de Marisa es de 522,81 euros (salario base + plus de nocturnidad).

Si lo dividimos entre 30, hallamos el salario diario, 17,43 euros. Como tan sólo trabajó dos días del mes de octubre, el sueldo que le corresponde es de 34,86 euros.

### [ Cálculo de las vacaciones pendientes ]

Traducir los días de vacaciones en dinero es otra de las operaciones a realizar.

Si el 2 de octubre de 2000 fue su última jornada laboral, llevaba 272 días ( $30 \times 9 + 2$ ) trabajados ese año.

Para saber cuántos días de vacaciones le corresponden hay que formular una regla de tres. Salvo condiciones especiales recogidas en convenio, se asignan 30 días de vacaciones por año trabajado: en 360 jornadas de trabajo me corresponden 30 días, luego en 272 jornadas de trabajo me corresponderán x días de vacaciones.

Por tanto 8160 días ( $272 \times 30$ ) dividido por 360 días del año, arroja el resultado final: 23 días de vacaciones. Como Marisa se había tomado cinco días de vacaciones, le quedan 18:  $18 \text{ días} \times 17,43 \text{ euros por día} = 313,74 \text{ euros}$ .

### [ Cálculo de pagas extras ]

Finalmente hay que tener en cuenta las últimas pagas extras que cobró. La primera la recibió el 1 de enero de 2000 y, la segunda, el 1 de julio de 2000.

Para hallar el cálculo de la paga de Navidad, hay que volver a hacer una regla de tres, teniendo en cuenta los días que han pasado desde que se cobró. Si en 360 días cobró 480,81 euros, en 272 cobrará x euros.

Es decir, 130.780,23 euros ( $480,81 \times 272$ ) dividido entre 360 = 363,28 euros. En la segunda paga extra, la de verano, el resultado sería: si en 360 días cobró 480,81 euros, en 92 días cobrará x euros, es decir, 4.423,89 ( $480,81 \times 92$ ) dividido entre 360 = 122,87 euros. Las dos pagas extras suman:  $363,28 + 122,87 = 486,15 \text{ euros}$ .

### [ Resultado final ]

El finiquito, finalmente, queda de la siguiente manera: salario del último mes + vacaciones + pagas extras =  $34,86 + 313,74 + 486,15 = 834,75 \text{ euros}$ .

**Fuentes:**

- [mec.es](http://mec.es)
- [finiquito.es](http://finiquito.es)
- [laboris.net](http://laboris.net)

Fecha artículo: 2006-09-12 09:28:22 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/4542.html>

**Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.  
Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.  
© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>**