

¿CÓMO SE CALCULA EL FINIQUITO?

Ana Palomo Trigo

El finiquito incluye una compensación económica por el salario mensual no cobrado, las vacaciones no disfrutadas y las pagas extras no satisfechas

Cuando finaliza un contrato laboral o se produce un despido, el trabajador recibe un documento denominado finiquito, mediante el cual se extingue la relación laboral entre él y la empresa. Sin embargo, conviene comprobar los cálculos antes de firmarlo porque en cuanto se firma se da por finalizado el contrato laboral. En cualquier caso, el finiquito tiene que incluir todas las remuneraciones devengadas por el trabajador y aún no percibidas y, en su caso, puede incluir también la correspondiente indemnización. Disponer de la máxima información es básico para impedir cualquier abuso y reclamar.

Qué es el finiquito y qué incluye

Cuando finaliza una relación laboral, además del finiquito, el trabajador debe recibir el certificado de empresa y los documentos de cotización para solicitar, siempre que tenga derecho, la prestación por desempleo.

El artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que al finalizar un contrato, se tiene que comunicar el preaviso de la extinción del mismo y acompañarlo con un documento de liquidación de las cantidades adeudadas. Es lo que se conoce como recibo de saldo y finiquito.

En el finiquito las partes hacen constar su decisión de poner fin a la relación laboral, y quedan saldadas las obligaciones pendientes, a través del pago de una cantidad de dinero. Supone uno de los primeros pasos en cualquier proceso de despido.

Cómo se calcula el finiquito

El trabajador tiene derecho a percibir en el finiquito la parte de salario que le corresponde 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 las pagas extras. Estas remuneraciones devengadas por el trabajador están constituidas por:

El salario del mes. Es la parte del salario que corresponde al empleado por los días trabajados en el mes del cese. En caso de tener un salario fijo se toma en consideración la última nómina; en caso de contar con un salario variable se tiene en cuenta las últimas seis nóminas.

Con un ejemplo, puede entenderse mejor:

Si un trabajador con un sueldo base de 500 euros mensuales, un plus convenio de 40 euros y dos pagas extra de 500 euros cada una es despedido el día 15 de diciembre de 2011, cuando ya había disfrutado de 20 días de vacaciones, ¿qué finiquito le corresponde?

Lo primero que hay que averiguar es cuál es el salario (salario base + plus convenio + antigüedad) del mes en que se produce el despido. Esta cantidad se divide entre 30 días que tiene el mes, para hallar el salario diario. A efectos de cálculo, se considera que cada mes tiene 30 días. El sueldo diario se multiplica por el número de días que el empleado ha trabajado hasta que se ha producido el cese.

Salario mensual = 500 euros (sueldo base) + 40 euros (plus convenio) = 540 euros

540 euros/30 días que tiene el mes = 18 euros cobra al día

En diciembre trabajó 15 días, luego le corresponde: 18 euros x 15 días = 270 euros de diciembre

Las pagas extraordinarias. Constituye la parte proporcional de las pagas extraordinarias (de verano y de Navidad) pendientes de vencimiento.

Las pagas extraordinarias pueden ser semestrales, en cuyo caso, el trabajador solo recibiría la paga del semestre en el que cesa. Se calcularía desde el inicio del semestre hasta la fecha de cese.

Si las pagas son anuales, se reciben las dos pagas extraordinarias calculadas desde la última vez que las recibió el empleado hasta la fecha del cese.

El trabajador del ejemplo tiene dos pagas extra de 500 euros cada una. La paga de Navidad se devenga el 01-01-2011 y la paga de verano se devenga el 01-07-2011. Para determinar la cuantía que le corresponde se divide cada una de las pagas entre 360 días. A efectos de cálculo, se considera que el año tiene 360 días:

500 euros/360 = 1,38 euros al día en concepto de paga extraordinaria

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

Desde el 01-01-2011 hasta el 15-12-2011 han transcurrido 345 días:

345 días x 1,38 euros = 476,1 euros de la paga de Navidad

Desde el 01-07-2011 hasta el 15-12-2011 han transcurrido 165 días:

$165 \text{ días} \times 1,38 \text{ euros} = 227,7 \text{ euros}$ de la paga de verano

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

$476,1 \text{ euros} + 227,7 \text{ euros} = 703,8 \text{ euros}$ de pagas extraordinarias

Las vacaciones no disfrutadas. El pago de las vacaciones no disfrutadas se calcula desde el 1 de enero del año en curso hasta el día de cese, a razón de 2,5 días por mes y descontando, si los hay, los días disfrutados. En los supuestos de extinción del contrato, pueden darse varias circunstancias:

Que estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral, con lo que sería el trabajador el deudor de los días disfrutados.

Que se hubiera disfrutado solo el tiempo correspondiente no existiendo, en este caso, crédito a favor ni del empresario, ni del trabajador.

Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por una cantidad económica.

Hasta la fecha del cese, el empleado del ejemplo ha trabajado 345 días:

$(11 \text{ meses} \times 30 \text{ días que tiene el mes}) + 15 \text{ días de diciembre} = 345 \text{ días}$

El periodo de vacaciones a que el trabajador del ejemplo tiene derecho depende de los días trabajados ese año, que se calculan conforme a una regla de tres:

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

Por 345 días el trabajador tendrá derecho a x días de vacaciones

$345 \times 30/360 = 28,75 \text{ días}$, que se redondean a 29 días de vacaciones

Sin embargo, el trabajador ya disfrutó de 20 días de vacaciones, luego:

$29 \text{ menos } 20 = 9 \text{ días de vacaciones que le quedan por disfrutar}$

$9 \text{ días} \times 18 \text{ euros sueldo al día} = 162 \text{ euros}$ por las vacaciones no disfrutadas

Otros conceptos. El finiquito también debe incluir el resto de cantidades pendientes de pago por cualquier motivo: las cantidades correspondientes a conceptos que se abonan con retraso (como son las primas de productividad o las horas extraordinarias), las posibles indemnizaciones y otras pagas extraordinarias reguladas en el convenio aplicable (por ejemplo, la paga de beneficios).

El trabajador del ejemplo deberá cobrar un finiquito de $1135,8 \text{ euros} = 270 \text{ euros del mes de diciembre} + 703,8 \text{ euros de pagas extra} + 162 \text{ euros de vacaciones no disfrutadas}$.

La trascendencia del finiquito

Firmar el finiquito significa que se acepta un primer cálculo de la liquidación económica correspondiente, pero en ningún caso implica la aceptación del despido. En este sentido, es imprescindible firmarlo para tener derecho a cobrar la deuda pendiente. Si el empleado considera que el cálculo es incorrecto, o no está de acuerdo con los términos del despido, puede firmar el finiquito añadiendo la expresión "Recibido, no conforme" al lado de su firma. De esta manera, se asegurará de recibir el pago, aunque éste sea incorrecto, y podrá ejercer posteriores reclamaciones.

Es esencial firmar el finiquito solo cuando se está seguro y conforme con lo que se firma

Dada la importancia del finiquito, hay que tener plena conciencia de lo que se firma, para no tener sorpresas desagradables a posteriori. Por lo tanto, es esencial firmar el finiquito solo cuando se está seguro y conforme con lo que se firma.

Mediante su firma el trabajador se obliga a no pedir ni reclamar después al empleador. La firma del finiquito es habitual en la extinción de los contratos de trabajo, pero no es obligatoria para ninguna de las partes. Si el trabajador no está de acuerdo, no tiene la obligación de firmarlo, aunque no percibirá las cantidades establecidas. En cambio, rubricarlo tiene una gran trascendencia como documento probatorio, ya que conlleva el fin de las obligaciones con el trabajador.

Qué hacer si está mal calculado

En caso de desacuerdo con el finiquito presentado por la empresa, el empleado puede firmar con la indicación "Recibido, no conforme", y presentar una demanda o solicitud de conciliación (llamada papeleta de conciliación) al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Sin embargo, según el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, se dispone del plazo de un año para reclamar ya que, una vez pasado este tiempo, las cantidades prescriben.

El SMAC es el procedimiento de conciliación administrativa previa a la vía judicial laboral. Este servicio constituye un intento de llegar a una transacción satisfactoria para ambas partes mediante la celebración de un

acto de conciliación. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, el trabajador recibirá la cantidad adeudada; en caso contrario, tendrá que acudir ante el juzgado de lo social.

Para poder reclamar en vía judicial laboral se exige, como requisito previo, la papeleta de conciliación. En estos casos, resulta esencial obtener el consejo de un abogado sobre la conveniencia o no de iniciar las correspondientes acciones legales.

Cautelas que se deben tener en cuenta antes de firmar el finiquito

1. Conviene solicitar de antemano un borrador del finiquito y comprobar que la cantidad que se va a percibir es la que verdaderamente corresponde.
2. Se debe acudir a la firma del finiquito acompañado por un representante de los trabajadores.
3. Hay que comprobar que el finiquito incluye el salario pendiente de abonar, la parte proporcional de las pagas extras, las vacaciones pendientes de disfrutar y la indemnización, si así le corresponde al trabajador.
4. Dada la importancia del finiquito se debe tener plena constancia de lo que se firma, para no tener sorpresas desagradables a posteriori. Sólo se debe firmar el finiquito si se está completamente seguro y conforme con lo que se firma.
5. Se debe solicitar que en el finiquito figure la fecha y el modo (cheque, transferencia, etc.) en que se van a saldar las cuentas pendientes con el empleado.
6. Si la cantidad que se va a percibir es incorrecta, o si hay algún concepto con el que no se está de acuerdo hay que firmar con un "No conforme". De esta manera, se recibe el abono del dinero, pero no se pierde el derecho a reclamar.
7. Desde la recepción del finiquito, hay un plazo de hasta un año para reclamar las cantidades que le corresponden.