

CCOO Federación Servicios



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

Puedes acceder a esta [Calculadora de Finiquito meramente orientativa](#) (Servicios CCOO no garantiza que el resultado de los cálculos sea el correcto. Es una calculadora completamente ajena a CCOO).

Ejemplo práctico

Trabajador con categoría de auxiliar administrativo (grupo de cotización 7) y con contrato de trabajo suscrito el 25 de julio de 2.009 cuya vigencia se extiende hasta el 24 de enero de 2.010.

Mensualmente tiene la siguiente remuneración:

| | |
|--------------------|-------------|
| Salario | 1.000 euros |
| Plus de Convenio | 175 euros |
| Plus de transporte | 50 euros |

Con carácter anual percibe dos pagas extraordinarias por el importe del salario.

El trabajador percibe a la extinción del contrato de trabajo el importe correspondiente a las vacaciones no disfrutadas durante la vigencia del mismo.

A) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Comunes

Retribuciones computables:

| | |
|--|----------|
| | 799,92 |
| Salario (1000 : 30) x 24 | euros |
| Plus de Convenio (175:30) x 24 | 139,92 |
| | euros |
| Prorrateso de pagas extraordinarias (1000x2) x24=360 | 133,44 |
| | euros |
| TOTAL | 1.073,28 |
| | euros |

(1) Plus transporte: Límite exento de cotización 20 por 100 IPREM (106,50 euros/mes; $106,50:30 \times 24 = 85,20$ euros).

El importe se encuentra comprendido entre la base máxima (2.558,40 euros) y la base mínima correspondiente a su grupo de cotización (591,12 euros), que le corresponde en función de los días en alta en el período (24).

B) Cálculo de la base de cotización para Contingencias Profesionales

Como en el supuesto no hay remuneración por horas extraordinarias, la base coincide con la calculada para Contingencias Comunes. Su importe será, por tanto, de 1.073,28 euros.

C) Vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y retribuidas a la finalización de la relación laboral

De acuerdo con lo establecido en el artículo 109.1 de la Ley General de la Seguridad Social, según redacción dada por el artículo 40 de la Ley 53/2.002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2.003, y en el artículo 28 de la Orden TIN/41/2.009, de 20 de enero, de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social para el año 2.010, las percepciones correspondientes a las vacaciones devengadas y no disfrutadas y que se retribuyen a la finalización del contrato de trabajo, serán objeto de liquidación complementaria a la del mes de extinción del contrato.

Esta liquidación complementaria comprenderá los días de duración de las vacaciones, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

En el presente supuesto, con un contrato de trabajo de 6 meses de duración, le corresponde al trabajador unas vacaciones de 15 días.

El importe de la base de cotización que corresponde por tal concepto será:

Salario

500 euros

| | |
|---|-----------------|
| Plus de Convenio | 87,50 euros |
| Prorrateso de pagas extraordinarias $(1000 \times 2) \times 15 = 360$ | 83,40 euros |
| TOTAL | 670,90 euros |

Este importe será el que habrá de consignarse en la liquidación complementaria de enero-febrero/2.010. Dado que la suma de la fracción de esta base correspondiente a los días de enero (6) (268,36 euros), con el de la base de cotización del mes de enero/2.010 (1.073,28 euros) no excede del importe de la base máxima establecida (3.198 euros), procederá incluir en el TC-2 de la complementaria referido a enero el importe de 268,36 euros, y en el TC-2 referido a febrero el importe relativo a los 9 días restantes (402,54 euros).

Suponiendo que los trabajadores de los supuestos prácticos anteriormente desarrollados trabajaran en la misma empresa (CNAE-2009 8121), la confección de los boletines de cotización correspondientes al mes de enero de 2.010, se haría de la siguiente forma.

Fuente [Seguridad Social](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.