

Guía paso a paso para saber cómo calcular el finiquito

Publicado por [Campmany Abogados](#) el 16/03/20 12:00 | Lectura de 7 minutos.



Si estás dudando **cómo calcular tu finiquito** o preguntándote **qué es o qué incluye**, es probable que te encuentres en una situación en la que **tu relación laboral se haya extinguido** o **estés a punto de hacerlo**, **te han comunicado un despido** o **estás considerando poner fin a dicha vinculación laboral por iniciativa propia**.

Sea cual sea tu caso, tendrás que recibir un documento, **conocido como finiquito**, en el que figuren los conceptos que te adeuda tu empresa en el momento de la **extinción de la relación laboral**.

En este artículo vas a ver, no sólo **qué es el finiquito**, sino **qué incluye**, en **qué casos** debe ser entregado y lo más importante, de manera detallada, **cómo calcularlo**. ¿Comenzamos?

Este artículo ha sido actualizado según las últimas novedades y normativa de los [ERTE](#)

¿Qué es el finiquito?

El **finiquito**, regulado en el [artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores](#), es un **documento que se te entrega como trabajador al finalizar tu relación laboral con la empresa** y en el cual vienen indicadas todas aquellas cantidades que la empresa te adeuda a fecha de finalización de dicha relación.

El **finiquito** es, por tanto, un documento de [liquidación de la relación laboral](#). **Siempre que se extinga la relación laboral deberá haber finiquito, sea cual sea la causa, ya se trate de un despido, una finalización de contrato o una renuncia voluntaria.**

Además, ten en cuenta que no debes confundir el **finiquito** con la figura de la [indemnización por despido](#). **Es obvio que por los motivos que comentábamos, en todo despido habrá finiquito; sin embargo, no en todo despido habrá indemnización.**

Por ejemplo: si te despiden por motivos disciplinarios no tendrás derecho a indemnización **pero sí al finiquito**.

Además, **no debes entender el finiquito como un premio o una compensación**, sino como un documento que liquida todas aquellas cantidades que la empresa te adeude a fecha de finalización de contrato y que **debes calcularlo para comprobar que la cantidad reflejada en el, se corresponde con la realidad**.

¿Cómo calcular el finiquito?

Para **calcular tu finiquito** es necesario que tengas claro qué conceptos deben incluirse. En el **finiquito** deben incluirse las cantidades devengadas (aquellas que te debe la empresa) y no te han abonado. Los más esenciales son:

- El **salario de los días que has trabajado**.
- La **parte proporcional de las pagas extra no prorrateadas**, devengadas pero no cobradas.
 - Las **vacaciones no disfrutadas**.
 - Las **horas extra no abonadas**.

También pueden existir otras cantidades según se hayan pactado en el **contrato o por Convenio Colectivo o Acuerdo de empresa**, que en su caso deberían incluirse. Tales como bonus, gratificaciones extraordinarias, objetivos, etc...

En el caso de **indemnización por despido** (siempre que sea procedente) puede incorporarse en el mismo el **finiquito**, o formularse en documento aparte.



Calcular la parte del finiquito en concepto de salario del último mes

En primer lugar has de **calcular el salario diario** que percibes y **multiplicarlo por el número de días trabajados**. Para saber el salario diario (si es fijo) has de tomar como referencia **el mes anterior y dividirlo por 30**.

Por ejemplo: El salario mensual que tienes es de 1500€. Si lo dividimos entre 30 días el resultado son 50€ diarios. Si te despiden con efectos del

día 9 calcularemos esos 9 días, lo que suma un total de 450€. A esta cantidad **debe aplicarse las deducciones** de Seguridad Social e IRPF.

Calcular la parte del finiquito en concepto de las vacaciones no disfrutadas

En este caso tendrás que saber **cuántos días de vacaciones te corresponden** por año, en virtud del **Convenio Colectivo aplicable** o de tu contrato de trabajo. Lo normal y más habitual es tener 30 días, por ello basta con hacer una regla de 3 simple. Vamos a verlo con un ejemplo:

Si te despiden el 9 de diciembre habrás trabajado 11 meses y 9 días. Por lo tanto, estaríamos hablando de $11 \times 30 + 9 = 339$ días.

Si para 360 días tienes 30 días, para 339 días tendrías 28,25 días.

Tendrías **derecho a cobrar 28,25 días** si no hubieras disfrutado de ningún día de vacaciones.

Si, por ejemplo, hubieras disfrutado 15 días de vacaciones en Agosto, tendrías **derecho a cobrar $28,25 - 15 = 13,25$ días**.

Calcular la parte del finiquito en concepto de pagas extras devengadas pero no cobradas

Las **pagas extras no prorrateadas** se devengan normalmente en dos momentos del año, salvo que por Convenio Colectivo se estipule otro tipo de devengo. Por norma general el devengo suele dividirse en periodos de 6 meses.

Por tanto, lo que debes hacer es un **cálculo igual al de las vacaciones**, pero tomando como referencia, en lugar del trabajado, el **tiempo transcurrido desde** el cobro de la **última paga extra**.

Consejos antes de proceder a firmar el finiquito

En el momento de la extinción de tu relación laboral y en el cual **te presenten el finiquito para que lo firmes**, es importante que **siempre firmes como no conforme** y anotes la **fecha de recepción**.

Ello te permitirá tener el tiempo suficiente para **calcular finiquito** de forma correcta. En el caso de que no estés de acuerdo debes tener en cuenta que **tienes hasta un año para reclamar**.

Si **has sido despedido** y también quieres impugnar el despido puedes reclamar conjuntamente el **despido y las cantidades que te deben del finiquito**. En este caso debes recordar que el **plazo para reclamar contra un despido es de 20 días**.



Ejemplo de cálculo del finiquito

Con el fin de que puedas entenderlo con claridad, vamos a **simular el cálculo de un finiquito** de manera completa, con un caso ficticio de ejemplo, considerando a un **trabajador despedido de forma disciplinaria** el 9 de diciembre, que cobra los siguientes conceptos:

- Salario base: 1145,12 €
- Plus convenio: 241,25 €
- Prorrateso pagas extras: 183,22 €
- Disfrutó de 30 días de vacaciones en agosto

En este caso, dado que el trabajador tiene prorrateadas las pagas extras, **para calcular el salario debes hacer lo siguiente:**

1. Sumar todas las cantidades salario base + plus convenio + prorrateo = **1.569,59 €.**
2. Dividir esta cantidad entre 30 para obtener el salario diario = **52,32 €.**
3. Multiplicar por 9 días trabajados ese mes = **470,88 €.** Esta es la cantidad que le corresponde del salario de diciembre.

Como el trabajador ha disfrutado de todas las vacaciones, **no tiene derecho a cantidad alguna por ese concepto.**

Además, al tener prorrateadas las pagas extras, **no se le debería abonar tampoco ninguna cantidad por ese concepto.**

Por último, al tratarse de un despido disciplinario no se abonará ninguna indemnización por despido. El trabajador **sí tendrá derecho a solicitar el paro** en caso que cumpla los requisitos de cotización.

Si quieres **profundizar más en el finiquito** y en qué casos tienes derecho a él, puedes echar un vistazo a [este otro artículo de nuestro blog.](#)

Conclusión

Como te indicamos anteriormente, **si estás en una situación de extinción de tu relación laboral**, sea cual sea la causa, tienes **derecho a recibir el finiquito**.

No olvides que no debes entender el finiquito como un premio o una compensación, sino como un **documento que liquida todas aquellas cantidades que la empresa te adeuda** y a las que tengas derecho en el momento de extinguirse la relación laboral.

Además, recuerda **no confundir la indemnización por despido con un finiquito**, ya que como te hemos comentado, **sea cual sea la causa de la extinción de la relación laboral habrá finiquito**, pero no siempre que haya despido habrá indemnización.

Si tienes dudas acerca de tu caso particular y quieres consultarlas con nosotros, no dudes en **dejar un comentario** justo debajo.