**CÓMO CALCULAR EL FINIQUITO DE UN TRABAJADOR (2019)**

Te mostramos paso a paso cómo calcular el finiquito por fin de contrato, por baja voluntaria o por despido (procedente e improcedente), y todos los aspectos a tener en cuenta.

El finiquito es el compendio de todo aquello que la empresa le debe a la fecha del cese al trabajador: la parte correspondiente de los salarios del mes en curso, la remuneración de los días de vacaciones no disfrutados, o en su caso la indemnización por despido..., todo unido en un solo pago final que debe ser aceptado por el trabajador para dar por finalizada su relación laboral con la empresa.

**QUIÉN TIENE DERECHO AL FINIQUITO**

Todos los trabajadores tienen derecho a un finiquito al acabar su relación laboral con su empresa. Independientemente de si la baja es por fin de contrato, por despido o por baja voluntaria. Incluso si la relación termina por un despido procedente del que el trabajador es el único culpable, éste sigue teniendo derecho al finiquito, aunque no a la indemnización por despido.

Porque, aunque muchas personas confundan ambos términos, el finiquito y la indemnización por despido son cosas muy distintas.

- El finiquito es la deuda de los importes que la empresa debe al trabajador por el tiempo que ha hecho su trabajo.

- Las indemnizaciones por despido son las compensaciones que la empresa da a los trabajadores por haberles echado sin una razón justificada.

**PASOS PARA CALCULAR EL FINIQUITO**

Dado que hay distintos tipos de finalización de la relación laboral, hay distintas formas de calcular lo que la empresa nos debe, en base a los importes derivados de los conceptos siguientes, cada uno de los cuales tienen sus propios procesos de cálculo:

**MENSUALIDADES NO ABONADAS, INCLUYENDO LA DEL MES EN CURSO**

En caso de que haya mensualidades enteras por abonar, basta con sumarlas. En caso de que lo único que falte por abonar sea el mes en curso, hace falta dividir la mensualidad en 28, 30 o 31 días (dependiendo del mes) y sumar la parte ya transcurrida.

**VACACIONES NO DISFRUTADAS DEL AÑO EN CURSO O ACUMULADAS DE OTROS PERÍODOS**

Para calcular los días de vacaciones hay que contar los días del año trabajados hasta el fin de la relación laboral y calcular los días de vacaciones que corresponden a ese periodo. Luego hay que restarle los días de vacaciones disfrutados y multiplicar el resultado por el salario diario del punto anterior.

**PLUSES NO ABONADOS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES**

Los pluses por distintos conceptos dependen en gran medida de las condiciones estipuladas en los distintos contratos o en los convenios colectivos, así que el cálculo dependerá de los pluses específicos a los que tenga derecho cada trabajador.

**PARTE PROPORCIONAL DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS SI ÉSTAS NO ESTÁN PRORRATEADAS EN LA NÓMINA**

Si no tenemos las pagas extraordinarias prorrateadas en la nómina, y sea cual sea el momento del cese de la relación laboral, a menos que ésta acabe exactamente el 30 de junio, siempre habrá una parte de esas pagas extraordinarias que se nos adeudará. Para calcularla, hay que hacer lo siguiente:

1. Contar los días transcurridos desde el día 1 de enero (si el cese se produce en los primeros 6 meses del año) o desde el 1 de julio (si se produce durante la segunda mitad del año).

2. Dividir el importe de la paga extraordinaria entre 182,5 para descubrir qué parte de esa paga corresponde a cada jornada.

3. Multiplicar ese importe diario por los días transcurridos según el cálculo del punto 1.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, DE HABERLA**

La indemnización por despido supone un cálculo distinto. En principio, se trata de multiplicar los años trabajados en la empresa por los días de paga que deben percibirse según los distintos tipos de despido. Actualmente se aplican 33 días por año en los casos de despido improcedente y 20 por año en los de despido colectivo, que son los más frecuentes.

**CÓMO CALCULAR EL FINIQUITO BAJA VOLUNTARIA**

Cuando la baja es voluntaria, es decir, cuando es el trabajador el que decide abandonar la empresa por la razón que sea, no existe ninguna indemnización. En este caso, el cálculo debe tener en cuenta:

- Las mensualidades o pluses no abonados al trabajador.

- Las vacaciones acumuladas.

- La parte proporcional de las pagas extraordinarias si éstas no están prorrateadas en la nómina.

En caso de que el trabajador no haya avisado con los debidos 15 días de antelación de su renuncia al puesto, se descontarán del finiquito los días de diferencia.

Existe un caso concreto en que la baja voluntaria se considera como equivalente a un despido y al trabajador le corresponde indemnización: se trata del caso de que el trabajador se despida por algún tipo de incumplimiento grave del contrato o abuso por parte del empresario.

**CÓMO CALCULAR EL FINIQUITO POR FIN DE CONTRATO**

La baja se da por fin de contrato cuando el tiempo estipulado en este expira sin que se haya producido la renovación del mismo, o cuando se produce un despido. Existen básicamente dos tipos de despidos:

- Procedente: cuando existe una razón justificada para ello, por ejemplo, que el trabajador no rinda adecuadamente, y esta razón es demostrable.

- Improcedente: cuando no existe tal razón o la existente no es demostrable.

En los casos de fin de contrato y en ambos tipos de despidos, el finiquito debe calcularse de la misma manera que en el apartado anterior, añadiendo, en su caso, la consecuente indemnización por despido improcedente.

La consideración de si un despido es procedente o improcedente corresponde en principio a la empresa. No obstante, en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con esa consideración puede recurrirla ante los tribunales. En ese caso, el finiquito podría no incluir la indemnización, pero, sin embargo, esa se cobraría a posteriori.