

Indemnización por despido y finiquito: diferencias y consecuencias

Un error bastante habitual a la hora de calcular cuánto dinero nos corresponde en caso de despido es confundir la indemnización con el finiquito. En realidad, son dos conceptos bastante diferentes que hacen referencia a realidades distintas que no siempre van unidas

Un error bastante habitual a la hora de calcular cuánto dinero nos corresponde en caso de despido es confundir la indemnización con el finiquito. En realidad, son dos conceptos bastante diferentes que hacen referencia a realidades distintas que no siempre van unidas.

Por esta razón, el trabajador debe tener clara la distinción entre finiquito e indemnización, y ya no solo con el fin de conocer cuál es su significado, sino porque tienen repercusiones diferentes, por ejemplo, a nivel fiscal y también legal.

¿Qué se incluye en el finiquito?

El finiquito es un documento en el que generalmente la empresa indica las cantidades que efectivamente debe abonar la empresa al trabajador en el momento de la finalización de la relación laboral. Estas cantidades se abonan con independencia de la forma en la que el trabajador haya abandonado la empresa (baja voluntaria, despido, finalización de contrato temporal...).

El finiquito normalmente incluye las siguientes partidas:

El salario de los días trabajados durante ese mes. En ocasiones, este concepto se incluye dentro de la nómina, pero puede meterse dentro del finiquito.

La parte proporcional de las pagas extra.

Los días de vacaciones a los que se tiene derecho y no han sido disfrutados.

Las horas extra realizadas y no pagadas.

Pluses y pagas de beneficios que se hayan generado y no se hayan pagado.

Por ejemplo, una persona cuyo sueldo sea de 1.000 euros al mes, con dos pagas extra (una el 1 de julio y otra el 1 de enero), de 1.100 euros al mes, y que finalice la relación con su empresa el día 15 de octubre y ya haya disfrutado de 10 días, le corresponderá un finiquito de 2.158,63 euros, que se calcula de la siguiente forma:

Cálculo del sueldo del mes en curso. Se divide 1.000 euros entre 30 días, que dará como resultado el sueldo diario (33,33 euros), y se multiplica por el número de días trabajados en ese mes. En total, 499,95 euros.

Cálculo de las vacaciones pendientes. Es necesario traducir el número de días de vacaciones que corresponden hasta ese momento y calcular el número de días pendientes. En este caso, suponiendo que disfrute de 30 días y que el año tiene 360, se hace una regla de tres teniendo en cuenta el momento en que abandona su empresa. Si es el 15 de octubre, llevaba 285 días trabajados hasta ese momento. En ese caso, le corresponderían 24 días pero, como ya ha disfrutado 10, habrá que calcularlo sobre 14 (24-10). Como cada día trabajado cobra 33,33 euros, le corresponderá 466,62 euros.

Cálculo de las pagas extra. Para hallar el importe de las pagas extra, hay que volver a hacer una simple regla de tres con las dos pagas extra, teniendo en cuenta los días que ya han pasado. En el caso de la paga extra de Navidad, la regla de tres se calcula sobre 285 días ($1.100 * 285 / 360 = 870,83$ euros), mientras que en la paga extra de verano, el cálculo se realiza sobre 105 ($1.100 * 105 / 360 = 320,83$ euros). En total, el importe de las pagas extras arroja un total de 1.191,66 euros.

¿En qué consiste la indemnización por despido?

A diferencia del finiquito, la indemnización por despido no se cobra siempre, sino solo en caso de que la extinción del contrato de trabajo se haya realizado a instancias de la empresa, y no del empleado.

Las indemnizaciones por despido pueden ser de muchos tipos tipos, cada uno de los cuales da derecho a una indemnización diferente. Los más habituales son los siguientes:

Indemnización por fin del contrato temporal: de 8 a 12 días en función de la fecha en la que se haya formalizado el contrato.

Despido disciplinario: que, a su vez, puede ser procedente (sin indemnización), improcedente (33 días o 45 para aquellos contratos suscritos antes del 12 de febrero de 2012, con un tope de 24 mensualidades) o nulo.

Despido por causas objetivas: 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

Despido colectivo (ERE): que se indemnizará con un mínimo de 20 días de salario por año con el tope de 12 mensualidades.

Si, en el caso anterior, la persona hubiese tenido una antigüedad en la empresa de dos años y cuatro meses (a partir del 1 de marzo de 2014) y que es despedido de forma improcedente. La indemnización se calculará de la siguiente forma:

Como fue contratado con posterioridad al 12 de febrero de 2012, le corresponden 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. Es decir, $33 * 2$ años = 66 días.

Los cuatro meses restantes hacen un total de 11 días más ($33 * 4 / 12$).

En total, 77 días.

Se calcula el salario diario, y se multiplica por 77 días. Es decir, 38,91 euros [$(1000 * 12 / 365) + (1100 * 2 / 365)$] que, multiplicado por 77, hacen un total de 2996,07 euros.

Estos cálculos son aproximados, pero sirven para hacerse una idea de lo que alguien podría recibir en concepto de indemnización por despido. En Internet existen multitud de calculadoras para conocer

cuánto nos correspondería en función del tipo de despido que lleve a cabo nuestra empresa.

A la indemnización por despido, el trabajador deberá sumarle el finiquito para calcular cuánto dinero nos corresponderá al abandonar nuestra empresa. En el ejemplo que nos ocupa, el total que la empresa deberá abonar al trabajador será de 5.154,70 euros.

La noticia [Diferencias entre indemnización por despido y finiquito](#) fue publicada originalmente en [Pymes y Autonomos](#) por [Diego Lorenzana](#) .

Datos de contacto:

Nota de prensa publicada en:

Categorías: [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>