



MIT INFORMA

Indemnización por contrato de obra o duración determinada

Indemnización por finalización de contrato

Vamos a calcular la **indemnización que nos corresponde por fin de obra, o contrato de duración determinada**. Para poder calcular la cantidad es imprescindible tener claros unos puntos fundamentales, al final propondremos un ejemplo a fin de aclarar posibles dudas.

Fecha de formalización de contrato

La indemnización se fija en función de la fecha de formalización del contrato, en el año 2014 el trabajador tiene derecho a 11 días de salario por cada año de servicio, o la establecida en la normativa de aplicación, por ejemplo si tu contrato es con una empresa de trabajo temporal tendrás derecho a 12 días de indemnización. En la siguiente tabla puedes ver los días a los que tienes derecho en función de la fecha de formalización del contrato.

Fecha de formalización del contrato	Días de indemnización
Con posterioridad al 1/1/2011	8
Con posterioridad al 1/1/2012	9
Con posterioridad al 1/1/2013	10
Con posterioridad al 1/1/2014	11
Con posterioridad al 1/1/2015	12



Conocer el salario día

Tienes que conocer tu salario día, para ello:

- Si todos los meses cobras lo mismo, y no cobras prorrateadas las pagas extras. Multiplica tu salario mes por 14 meses si tienes dos pagas extras, si tienes 3 multiplica el salario mes por 15 (12meses+3pagas), y divídelo entre 365 días, así tendrás tu salario día.
- Si todos los meses cobras lo mismo, y tienes prorrateadas las pagas extras. Divide tu salario entre 30, y tendrás tu salario día.
- Si no cobras todos los meses lo mismo, tienes que hacer una media de tu salario de los últimos doce meses, suma todos los importes que te han abonado y divídelo entre 12. Este resultado multiplicado por 14 (*en el caso de que tengas 2 pagas extras y no las tienes prorrateadas, si tienes más multiplícalas por el resultado de sumar 12 + n° de pagas extras*) y divídelo entre 360, así tendrás tu salario día.

Antigüedad en la empresa

La antigüedad es el número de meses que llevas trabajando en la empresa. Normalmente en la nómina te aparece la fecha de inicio de tu relación laboral, pero puedes asegurarte o comprobarlo si no lo sabes, pidiendo un informe de vida laboral en la tesorería de la Seguridad Social. La **antigüedad se mide por meses completos**, de día a día anterior del mes siguiente. Esto es si empezaste a trabajar el día 2/01/2010 y te despiden el 2/02/2010, tienes una antigüedad a efectos de indemnización, de dos meses, sólo tendrías un mes si te despidieran el día 1/02/2010.

Cálculo de la indemnización

Una vez que sabes esto, tendrás que realizar las siguientes operaciones:

- En el año 2013, Si por 12 meses de antigüedad tienes derecho a 10 días de salario, por tu antigüedad tendrás derecho a x. Si resuelves esta regla de tres, te dará un número que tendrás que multiplicar por tu salario día, el importe que te dé es la cifra de tu indemnización.

Ejemplo de cómo calcular la indemnización por fin de obra o contrato de duración determinada

Datos básicos Inicio de la relación laboral: 4/6/2012 Fin de la relación laboral: 7/9/2013 **Salario** mes sin prorrateo de pagas extras **1.534,45 €** Base de cotización mensual Número de pagas extras 2, **14 pagas al año**.



Cálculo del salario

Concepto Cantidad Forma de calcularlo

salario mensual	1.534,45 €	-
salario anual	21482,3	salario mensual * 14
Salario mensual pagas prorrateadas	1790,19	salario anual / 12 meses
	59,67	salario mensual / 30 días
salario día	59,67	salario anual / 360

Cálculo antigüedad

Hasta el 7/9/2013 pasan 16 meses

Importe indemnización

Si para 12 meses tengo derecho a 9 días de salario, 16 meses me da **derecho a 716,04** €.

Cómo calcular el finiquito o importe de liquidación

El importe del finiquito se calcula así.

A) Tienes que sumar los siguientes conceptos:

Nomina del último mes: tienes que cobrar los días trabajados durante el último mes hasta la fecha de liquidación. Si te vas el día 10, por ejemplo, te corresponden 10 días.

Vacaciones no disfrutadas: importe correspondiente a los días de vacaciones generados hasta la fecha y no utilizados. Tienes derecho a 2 días y medio por mes trabajado.

Pagas extras no cobradas: deberás cobrar la parte correspondiente de las pagas extras que no hayas cobrado y te correspondan por contrato. Si te vas en octubre y tienes 1.200 euros de paga extra en Navidad, te corresponden 1.000 euros.

Indemnización (sólo si te han despedido): la empresa debe abonar una cantidad por cada año trabajado. Generalmente 45 días por año trabajado (ver apartado días de



indemnización por tipo de despido). Si te vas de la empresa voluntariamente no recibes esta indemnización.

B) Tienes que restar los siguientes conceptos a tu nómina del último mes y a tus vacaciones no disfrutadas (mismas deducciones que tu nómina habitual):

- Cotización a la Seguridad Social
- La retención a cuenta del IRPF que pueda corresponder.

La diferencia entre estos dos conceptos A) y B) es el **importe neto del finiquito**.

Días de indemnización por tipo de despido

Si te han despedido, aquí tienes la relación de días de indemnización por tu tipo de despido y tipo de contrato. En este apartado, puedes encontrar más información sobre tipos de despido.

TIPO DE DESPIDO Y CONTRATO	INDEMNIZACIÓN	IMPORTE MÁXIMO
Despido disciplinario	0 € , lo que se ha trabajado	0 € , lo que se ha trabajado
Despido disciplinario procedente Contrato normal Nueva Reforma Laboral de 2012	33 días de salario por año trabajado	24 meses de salario
Despido disciplinario procedente Contrato normal Antes de la reforma laboral de 2012	45 días de salario por año trabajado	42 meses de salario
Despido disciplinario improcedente Contrato fomento para la ocupación	33 días de salario por año	42 meses de salario
Despido objetivo	20 días de salario por año	12 meses de salario
Despido objetivo	45 días de salario por	42 meses de salario



improcedente Contrato normal	año	
Despido objetivo improcedente Contrato fomento para la ocupación	33 días de salario por año	20 meses de salario
Despido colectivo	20 días de salario por año	12 meses de salario

¿Qué es el Finiquito?

El art. 49.1 ET señala que el contrato de trabajo se extinguirá por mutuo acuerdo de las partes. Según la jurisprudencia bastará con que exista consentimiento no viciado de las partes en cualquier forma exteriorizado.

Si bien la ley no establece forma alguna para el mutuo acuerdo, es frecuente la firma por el trabajador de un documento denominado **recibo de finiquito** por cuya suscripción el trabajador declara extinguido el contrato y acepta encontrarse satisfecho por el empresario en todos los derechos que pudieran corresponderle, tras la liquidación de haberes adeudados correspondiente.

El finiquito es un documento en el que, tras la extinción de una relación laboral, sirve para acreditar que se ha puesto a disposición del trabajador las cantidades que se le adeudan.

Preguntas Frecuentes

¿Qué conceptos debe incluir el finiquito?

El finiquito tiene que reflejar la cantidad correspondiente a la parte de las vacaciones no disfrutadas, así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Puede incluir también la indemnización correspondiente por la extinción de la relación de trabajo, o ésta puede entregarse en un documento aparte.

¿Existe obligación de firmar un finiquito?

El finiquito puede firmarse o no. Si el trabajador desea recibir la cantidad que se refleja en él, aunque no sea la correcta, puede firmar el finiquito, expresando al lado de su firma "recibí no conforme". El trabajador puede, también, negarse a firmar el finiquito, aunque en ese caso no recibirá la cantidad que en él aparece.

¿Qué supone que se haya firmado un finiquito?

En principio, la firma de un finiquito prueba que el trabajador ha recibido la cantidad señalada. Normalmente, los escritos de saldo y finiquito contienen fórmulas del tipo " el



trabajador declara extinguida su relación laboral sin que nada tenga que reclamar a la empresa, por ningún concepto" o similares. Estas fórmulas se incorporan por la empresa para evitar reclamaciones futuras, y, si bien es cierto que incluso con un finiquito firmado, se pueden hacer reclamaciones, es necesario probar que se firmó obligado, engañado, bajo presión, etc. lo que no siempre es fácil, por lo que se aconseja firmar siempre con la fórmula recibí no conforme.

¿Y si el finiquito no se firma y queremos reclamar a la empresa la cantidad que nos adeuda?

Deberemos presentar una papeleta de conciliación ante el SAMA reclamando esa cantidad. Si en el acto de conciliación hay acuerdo, se nos entregará, en caso contrario, tendremos que acudir ante el juzgado de lo social.

Ejemplo de cómo se calcula un finiquito sobre un despido de 20 días por año.

Antigüedad 01-01-2010.

Fecha del despido 31-12-2014.

Días trabajados $365 \times 5 \text{ años} = 1825 \text{ días}$.

Días de Indemnización

20-----	365	TOTAL 100 días
X -----	1825	

Base de Cotización= Salario Base + Pagas Extras + Pluses Cotizables.

La persona tiene un salario base de 800 euros + pluses 200 + 2 pagas Extras.
(166,66 Paga Extra).

Salario Día. $1166,66 / 30 \text{ días} = 38,88 \text{ euros día}$.

TOTAL INDEMNIZACION = $100 \text{ días} \times 38,88 = 3.888 \text{ euros}$

Por último añadir parte proporcional de la paga extra y vacaciones pendientes.

Esperemos que os haya servido de ayuda, para cualquier duda contacta con Nosotros.

Mit.aragon@gmail.com

Fdo. Secretaría de Acción Sindical

