

NÓMINAS Y FINIQUITOS

I. LA NÓMINA

- 1- La nómina
- 2- Función de la nómina

II. PERCEPCIONES SALARIALES

- 1- Salario
- 2- Percepciones
 - a) Salariales
 - b) Extrasalariales

III. CONFECCIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA

- 1- Modelo
- 2- Estructura
 - a) Encabezamiento
 - b) Devengos
 - c) Deducciones
 - d) Determinación de la Base de Cotización
 - * Base de Contingencias Comunes
 - * Base de Contingencias Profesionales
 - * Base de IRPF
 - e) Determinación del prorrateo de las pagas extras

IV. ELABORACIÓN

- 1- Calculo de la nómina
 - a) Retribución mensual
 - b) Retribución diaria
 - c) Incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral
 - d) Incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional

V. EL FINIQUITO

- 1- El finiquito
- 2- Conceptos a liquidar en el finiquito
 - a) Salarios pendientes
 - b) Parte proporcional de pagas extras:
 - * Devengo semestral
 - * Devengo anual
 - c) Vacaciones no disfrutadas
 - d) Otras cantidades
 - e) Indemnización
- 3- Modelo
- 4- Cálculo del finiquito a cobrar
 - a) Ejemplo de cálculo de finiquito

I. LA NÓMINA

1- La nómina

La nómina no es, en definitiva, más que un recibo de salario en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades que forman el sueldo. En ella quedan registradas todas las deducciones que se realizan sobre el salario, básicamente las cuotas a la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del IRPF.

2- Función de la nómina

El procedimiento de la nómina consiste en determinar el valor bruto devengado por cada empleado, efectuar deducciones, calcular el valor neto a pagar, prepararlas y mantener un registro individual de lo devengado por cada empleado.

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar este documento a sus trabajadores y hacer constar en él todos los pagos que éstos perciban por su trabajo.

II. PERCEPCIONES SALARIALES

1-El salario

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos computables como período de trabajo, dichos períodos son:

- El descanso semanal y días festivos
- Las vacaciones anuales
- El descanso, no inferior a quince minutos, en jornada que exceda de seis horas diarias, si así está establecido mediante acuerdo
- Ausencias justificadas al trabajo con derecho a retribución

2- Percepciones salariales

a) Salariales

Las percepciones de carácter salarial más frecuentes son:

- Salario base

Aquella percepción económica que no establece exclusivamente la empresa, sino que cada categoría profesional tiene fijada en un convenio colectivo del sector profesional. Dicho salario variará en función de lo que recoja el convenio colectivo, pudiendo ser mensual o diario.

- Complementos personales

Se derivan de las condiciones del trabajador y son consolidables, salvo pacto en contra. Entre ellos se encuentran la antigüedad, conceptos especiales como idiomas y todos aquellos que la empresa quiera incluir para mejorar el sueldo del trabajador.

- Complementos del puesto de trabajo

No son consolidables ya que dependen del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, es decir, son pluses asociados a algunos puestos de trabajo, tales como peligrosidad, toxicidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, etc.

- Complemento por calidad o cantidad en el trabajo

Son complementos que percibe el trabajador por hacer el trabajo con una mayor calidad, o realizar más cantidad de trabajo de lo normal, aquí se incluyen los incentivos por rendimiento o por objetivos conseguidos, los pluses por asistencia o puntualidad, las horas extraordinarias, comisiones, etc.

- Complemento de vencimiento periódico superior al mes

Se devenga día a día, aunque su pago sea en fecha determinada, bajo este concepto se engloba las pagas extras y las posibles participaciones en los beneficios anuales de la empresa y las gratificaciones

- Complementos en especie

Constituyen todas las percepciones que el trabajador reciba en bienes distintos del dinero tales como utilización de vivienda, coche, etc.

- Complementos de residencia

Complemento que remunera la realización del trabajo en un lugar geográfico determinado, siempre que el trabajador fije su residencia en dicho lugar

En definitiva, todo lo que rodea el tema de los complementos es negociable, bien por medio de convenio colectivo, bien por acuerdo contractual entre las partes.

b) Extrasalariales

Tienen la consideración de percepciones no salariales, aquellas retribuciones que percibe el trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, pero no retribuye ni por trabajo efectivo realizado ni cotizan a la Seguridad Social, ni se les retiene para el IRPF, siempre que no excedan de los topes legales.

Estos gastos están normalmente recogidos en convenio colectivo o acuerdo contractual. Entre los más comunes están:

- Indemnizaciones por gastos relacionados con el trabajo:
 1. Desgaste de herramientas
 2. Plus de vestuario
 3. Plus de transporte
 4. Dietas de viaje, compensan al trabajador de los mayores gastos que incurre cuando por razón de su trabajo debe pernoctar fuera de su lugar de residencia o hacer fuera de él alguna comida principal. El tope de estas percepciones lo marca la Ley del IRPF.
- Indemnización por fallecimiento del trabajador
- Indemnización por traslado
- Indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Indemnización por despido
- Prestación de la Seguridad Social por IT

III. CONFECCIÓN DEL RECIBO DE SALARIOS: LA NÓMINA

1-Modelo

Todas las empresas están obligadas por ley a entregar el pago y la previa liquidación del salario documentalmente a sus trabajadores y a hacer constar en el documento todos los pagos que éstos perciban por su trabajo.

Aunque existe un modelo oficial de nómina aprobado por el Ministerio de Trabajo, las empresas pueden utilizar otras variantes similares.

2-Estructura

El modelo más utilizado está formado por el encabezamiento, período de liquidación, devengos, total devengado, deducción, total a deducir y líquido a percibir. (MODELO I)

Pero estos elementos se engloban en tres grandes bloques como son el encabezamiento, devengos y deducciones.

a) Encabezamiento

En este deben constar los datos de la empresa y el trabajador

- Datos de la empresa
 1. Nombre
 2. Razón social
 3. Domicilio
 4. Número de la Seguridad Social

- Datos del trabajador
 1. Nombre y apellidos
 2. Número de afiliación
 3. Categoría profesional
 4. Puesto de trabajo
 5. Antigüedad en la empresa

b) Devengos

Se trata de las cantidades que percibe el trabajador por diferentes conceptos.

Existen dos tipos de devengos:

- Los que cotizan a la Seguridad Social como son las percepciones salariales, que incluyen el salario base y los complementos salariales
- Los que están excluidos de cotización como son las percepciones no salariales

En los devengos también deben constar las percepciones de carácter asistencial y acción social de la empresa, aunque no forman parte del salario, si cotizan a la Seguridad Social, aquí se incluyen todas las ayudas de la empresa al trabajador.

c) Deducciones

De la suma de las cantidades salariales y extrasalariales se extrae la cantidad total de la remuneración del trabajador, que aparece como total devengado.

Pero esa no es la cantidad que finalmente recibe el trabajador, ya que antes se le descuenta todo lo que ha de pagar a cuenta del IRPF y a la Seguridad Social, es decir, las deducciones.

Estas no se realizan sobre la cantidad exacta del total devengado, sino sobre esa cifra redondeada. Sobre ésta se aplican dos deducciones.

- A cuenta del IRPF, aparece expresada con un tanto por ciento a descontar del total
- A cuenta de la Seguridad Social, se dividen en cuatro conceptos:

1. Contingencias comunes , se trata del 4.70% del salario para todos los trabajadores
2. Desempleo, se trata del 1.55% para trabajadores indefinidos y el 1.60 para trabajadores a tiempo parcial
3. Formación, se trata del 0.10% sobre la base de contingencias profesionales para todos los trabajadores
4. Adicional por horas extraordinarias, se trata del 2% sobre el importe total de las horas por fuerza mayor y el 4.70% sobre el resto de horas extraordinarias

Aparte de estos dos grandes bloques de deducción existen otras que se dan en casos específicos, tales como deducción por cantidades anticipadas, por cantidades percibidas por terceros, por indemnización por daños y perjuicios, por mandamiento judicial de embargo, por pagos indebidos, etc.

La cifra final, por tanto, de líquido total a percibir será el resultado de restar al total devengado el total de las deducciones.

d) Determinación de la base de cotización al Régimen General

Las bases de cotización al régimen general de la Seguridad Social son las cantidades y porcentajes por los que se calculan las cotizaciones por los diferentes conceptos.

Dentro de las base de cotización se diferencia el cálculo de la base de contingencias comunes y base de contingencias profesionales. Posteriormente a esas bases se le aplicará el tipo de cotización determinado, para obtener así la cuota que deben pagar el trabajador y el empresario.

Tipos de cotización a la Seguridad Social

Tipos de cotización	Empresa	Trabajador	Total
Contingencia Comunes	23,60%	4,70%	28,30%
H. Extraordinarias (F. Mayor)	49,60%	4,70%	54,30%
H. Extraordinarias	23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo: Fijos	6,00%	1,55%	7,55%
Prácticas	"	"	"
Relevo	"	"	"
Interino	"	"	"
Minusválidos	6,70%	1,60%	8,30%
Temp. Tiempo Completo	7,70%	1,60%	9,30%
Temp. Tiempo Parcial			
Fondo Garantía Salarial	0,40%		0,40%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%
Acc. De Trabajo y Enf. Prof.	Tarifas de primas aprobadas por R.D. 2930/79, de 29 de Diciembre, reducidas en un 10%. A cargo de la empresa.		

- Base de contingencias comunes

Los conceptos más importantes que hay que recoger para el cálculo de esta base son:

1. Remuneración total, cantidad total del salario mensual por la que el trabajador cotiza. Es la suma de todas las cantidades percibidas por salario y complementos sujetos a cotización, excepto las horas extras y los conceptos extrasalariales. A esta se le aplicará el tipo de cotización determinado, para obtener así la cuota que deben pagar el trabajador y el empresario.

2. Prorrateo de las pagas extraordinarias, es la doceava parte de las pagas que tiene que percibir el trabajador a lo largo del año.

El importe de la base de contingencias comunes es la suma de la remuneración total más la parte proporcional del prorrateo de las pagas extraordinarias. Dicho importe debe encontrarse entre el mínimo y el máximo marcado conforme a las cuantías fijadas cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado. Si la base de cotización no estuviera entre la cuantía de la base mínima y máxima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador se cotizará sobre la base mínima o máxima, según corresponda en el siguiente cuadro

Base de cotización contingencias comunes

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	977,40	3.074,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	810,90	3.074,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	705,30	3.074,10
4	Ayudantes no Titulados	699,90	3.074,10
5	Oficiales Administrativos	699,90	3.074,10
6	Subalternos	699,90	3.074,10
7	Auxiliares Administrativos	699,90	3.074,10
		Euros/ día	Euros/ día
8	Oficiales de primera y segunda	23,33	102,47
9	Oficiales de tercera y Especialistas	23,33	102,47
10	Peones	23,33	102,47
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	23,33	102,47

- Base de contingencias profesionales

El sistema es similar al de la base de contingencias comunes, la única variación es que para calcular la base de contingencias profesionales se suma a la base de contingencias comunes las horas extras que haya hecho el trabajador en el mes que corresponda la nómina, para este cálculo no existe base máxima y mínima por categorías profesionales.

El importe obtenido para el cálculo de la base de contingencias profesionales es el que se hace constar para la base de cotización por la causa de accidente de trabajo y enfermedad profesional, ya que la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional recae sobre la empresa exclusivamente.

- Base sujeta a retención de IRPF

La base a tener en cuenta es la suma del total devengado menos todos los conceptos extrasalariales que no tributan como son las dietas.

e) Determinación del prorrateo de las pagas extraordinarias

La parte proporcional de las pagas extraordinarias forma parte de la base de contingencias comunes.

Para calcular este importe se tomará la suma anual de las cantidades a percibir por esos conceptos, después hay que tener en cuenta:

- Si son trabajadores cuya retribución tiene el carácter diario se dividirá entre 365 días (366 si es bisiesto) y la cantidad obtenida se multiplica por el número de días a que corresponda la cotización.
- En el caso de trabajadores cuya retribución tiene carácter mensual, ese importe anual se divide entre 12.

MODELO I

EMPRESA: -----
 Domicilio: -----
 Código de cuenta de cotización a la P. Trab.:----
 Seguridad Social: -----

TRABAJADOR:-----
 NIF. ----- Número libro de Matrícula
 Número de afiliación a la SS: -----
 Categoría o grupo profesional: -----
 Grupo de cotización: -- Fecha de antigüedad---

Período de liquidación: MENS del --- de ----- al ---- de ----- de----- Total días ----

I. DEVENGOS	TOTALES
<p>I. Percepciones salariales Salario base Horas extraordinarias Gratificaciones extraordinarias Salario en especie Complementos salariales</p> <p>..... </p>	<p>2. Percepciones no salariales Indemnizaciones o suplidos Prestaciones e indemnizaciones de la Seg. Social Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos Otras percepciones no salariales </p> <p>A. TOTAL DEVENGADO..... 325.98</p>
<p>II. DEDUCCIONES</p> <p>I. Aportación del trabajador a las cotizaciones a La Seg. Social y conceptos de recaudación conjunta</p> <p>Contingencias comunes % Desempleo % Formación profesional % Horas extraordinarias Fuerza mayor o estructurales No estructurales</p> <p>I. TOTAL APORTACIONES</p> <p style="text-align: center;">Firma y sello de la Empresa</p>	<p>2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas % 3. Anticipos 4. Valor de los productos recibidos en especie 5. Otras deducciones </p> <p>B. TOTAL A DEDUCIR..... LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B).... ----- de-----de ----- RECIBI</p>
<p>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEG. LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF</p> <p>I. Base de cotización por contingencias comunes:</p> <p>Remuneración mensual Prorrata pagas extraordinarias</p> <p style="text-align: center;">TOTAL....</p>	<p>SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE</p> <p>2. Base de cotización por contingencias profesionales(AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (Desempleo, Formación Profesional, Fondo Garantía Salarial)</p> <p>3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias 4. Base sujeta a retención del IRPF</p>

IV. ELABORACIÓN

1-Cálculo de la nómina

a) Retribución mensual

Trabajador con las siguientes retribuciones:

Salario Base: 850 euros

Antigüedad: 85 euros

Asistencia: 45 euros

Transporte: 90 euros

El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de salario base + antigüedad.

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales.

SB +ANT +ASI +TRP = 1070 euros

Siendo el **total devengado = 1070 euros**

Cálculo de la base de cotización

BCC. = Remuneración mensual – transporte + prorrateo de pagas extras

Remuneración mensual = 980 euros (850+85+45)

$$850+45 (SB +ANT) \times 2$$

Prorrateo de pagas extras = ----- = 155.83

12

PPE. = 155.83 euros

BCC. = 980 + 155.83, por tanto la **BCC. = 1135.83 euros**

Sobre esta se calcula las deducciones

A cuenta de la Seguridad Social.

Deducciones = 1135.83 al 6.40% (4.70+1.60+0.10) = 72.69

DDC. SS. = 72.69 euros

A cuenta del IRPF

DDC. IRPF = 1070 al 2% (IRPF que corresponde al trabajador) = 21.4 euros

DDC. IRPF = 21.4 euros

TOTAL DEDUCCIONES = 94.09 euros

El líquido a percibir = Total devengado – total deducción

LÍQUIDO A PERCIBIR POR EL TRABAJADOR = 1070 – 94.09 = 975.91 euros.

LÍQUIDO = 975.91 euros

b) Retribución diaria

Trabajador con las siguientes retribuciones:

Salario Base: 17.26 euros/ día

Antigüedad: 3.45 euros/ día

Asistencia: 4.96 euros/ día

Transporte: 5.20 euros/día

El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de salario base + antigüedad + asistencia.

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales.

SB +ANT +ASI +TRP = 17.26x30 (517.8)+3.45x30 (103.5)+4.96x30 (148.8)+5.20x30 (156)

Siendo el **total devengado = 926.10euros**

Cálculo de la base de cotización

BCC. = Remuneración mensual – transporte + prorrateo de pagas extras

Remuneración mensual = 770.1 euros (517.8+103.5+148.8)

517.8+103.5+148.8 (SB +ANT +AST) X 2

Prorrateo de pagas extras = ----- X 30 = 126.6 euros

365

PPE. = 126.6 euros

BCC. = 770.1+ 126.6, por tanto la **BCC. = 896.7 euros**

Sobre esta se calcula las deducciones

A cuenta de la Seguridad Social.

Deducciones = 896.7 al 6.40% (4.70+1.60+0.10) = 57.39

DDC. SS. = 57.39 euros

A cuenta del IRPF

DDC = 926.10 al 2% (IRPF que corresponde al trabajador) = 18.52 euros

DDC. IRPF = 18.52 euros

TOTAL DEDUCCIONES = 75.91 euros

El líquido a percibir = Total devengado – total deducción

LÍQUIDO A PERCIBIR POR EL TRABAJADOR = 926.10 – 75.91 = 850.19 euros.

LÍQUIDO = 850.19 euros

c) Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral

La incapacidad es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador de la nómina del mes anterior a la fecha del inicio de la baja, por el número de días trabajados al mes si cobra diariamente, o por 30 si se trata de una remuneración mensual. El resultado que nos da es la base reguladora, a la que se le aplica unos porcentajes que varían en función del caso en que se encuentre de baja el trabajador:

- Enfermedad común y accidente no laboral:
 - o Los tres primeros días del 1 al 3 no se cobra nada
 - o 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive
 - o 75% desde el 21 en adelante

- Accidente de trabajo o enfermedad profesional
 - o 75% desde el día en que se produjo el hecho que provocó la baja.

Ejemplo práctico:

Trabajador con las siguientes retribuciones:

Salario Base: 600euros

Base de cotización del mes anterior a la baja: 700 euros

El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de salario base.

El trabajador causa baja por enfermedad común del día 7 al 30 del mes

La prestación económica de la incapacidad se calcula sobre la base reguladora (BR) que sale de la siguiente forma:

$$\text{BR.} = \frac{\text{Base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja}}{\text{Número de días trabajados si es remuneración diaria o 30 si es mensual}}$$

En nuestro ejemplo sería:

$$\text{BR.} = \frac{700.00}{30 \text{ (remuneración mensual)}} = 23.33 \text{ euros}$$

BR.= 23.33 euros/ día.

Así que para calcular la nómina de diciembre habría que tener en cuenta lo siguiente:

- El trabajador está de baja por enfermedad común, del a al 30, por lo que quedaría de la siguiente forma:
 - Los días 7-8-9 (ambos inclusive) no se cobran
 - Del 10 al 26 (ambos inclusive), se abona el 60% de la BR, lo que sería:
 - 23.33(BR).....60 %..... **13.99 euros**
 - Esa cantidad es la que se multiplica por los 17 días que van desde el 10 al 26, lo que daría un total de.....**237.83 euros**
 - Del 27 al 30(ambos inclusive), se abona el 75% de la BR, lo que sería:
 - 23.33(BR).....75%.....**17.49 euros**
 - Esa cantidad es la que se multiplica por los 4 días restantes que van del 27 al 31, lo que sería un total de.....**69.96 euros**

- Por lo que el total líquido a percibir sería la suma de 237.83+69.96, lo que hace un total de 307.79 euros

Total a percibir por IT = 307.79

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales.

Salario mensual = al salario de los días trabajados que han sido 6 días del 1 al 6 inclusive.

El salario diario = 600 / 30 días (mensual) = 20 euros

SB. = 20 x 6 = 120 euros

Total devengado = 120 euros (SB.) + 307.79 (IT) = 427.79 euros

Cálculo de la base de cotización

BCC. = Remuneración mensual (RM.) + prorrateo de pagas extras + base IT

RM. = 120 euros

$$600(\text{SB.}) \times 2$$

Prorrateo de pagas extras = ----- / 30 = 3.33 euros/ día

12

Como ha trabajado 6 días la PPE. = 6 x 3.33 = 19.98 euros

PPE. = 19.98 euros

BIT. = BR x los días que ha estado de baja que son 24 días

BIT = 24 x 23.33 = 559.92 euros

BCC. = 120 + 19.98 + 559.92

BCC. = 699.9 euros

Sobre esta se calcula las deducciones

A cuenta de la Seguridad Social.

Deducciones = 699.9 al 6.40% (4.70+1.60+0.10) = 44.79 euros

DDC. SS. = 44.79 euros

A cuenta del IRPF

DDC = 427.79 al 2 % (IRPF que corresponde al trabajador) = 8.55 euros

DDC. IRPF = 8.55 euros

TOTAL DEDUCCIONES = 53.34 euros

El líquido a percibir = Total devengado – total deducción

LÍQUIDO A PERCIBIR POR EL TRABAJADOR = 427.79 – 53.34 = 374.44 euros.

LÍQUIDO = 850.19 euros

d) Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Trabajador con las siguientes retribuciones:

Salario Base: 600euros, lo que supone 20 euros/ día

Base de cotización del mes anterior a la baja: 700 euros

El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de salario base.

El trabajador causa baja por accidente de trabajo desde el día 5 al 15.

La prestación económica de la incapacidad se calcula sobre la base reguladora (BR) que sale de la siguiente forma:

$$\text{BR.} = \frac{\text{Base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja}}{\text{Número de días trabajados si es remuneración diaria o 30 si es mensual}}$$

En nuestro ejemplo sería:

$$\text{BR.} = \frac{700.00}{30 \text{ (remuneración mensual)}} = 23.33 \text{ euros}$$

BR. = 23.33 euros/ día.

Así que para calcular la nómina habría que tener en cuenta lo siguiente:

- El trabajador está de baja por accidente de trabajo del 5 al 15, por lo quedaría de la siguiente forma:
 - Los días del 1 al 4 (ambos inclusive) los trabaja = **80 euros**
 - El día 5 es el día que causa la baja, este día por ser accidente de trabajo lo paga el empresario = **20 euros**
 - Del 6 al 15(ambos inclusive), se abona el 75% de la BR, lo que sería:
 - 23.33(BR).....75%.....**17.49 euros**
 - Esa cantidad es la que se multiplica por los 10 días que van del 6 al 15, lo que sería un total de.....**174.90 euros**
 - Del 16 al 30(ambos inclusive),los trabaja, lo que serían 15 días x 20 euros = **300 euros**
 - Por lo que el total líquido a percibir sería la suma de 80+20+174.9+300 lo que hace un total de 574.9euros

Total devengado = 574.9 euros

Cálculo de la base de cotización

BCC. = Remuneración mensual (RM.) + prorrateo de pagas extras + base IT

RM. = 380 euros

600(SB.) X 2

Prorrateo de pagas extras = ----- / 30 = 3.33 euros/ día

12

Como ha trabajado 19 días, la PPE. = 19 x 3.33 = 63.27 euros

PPE. = 63.27 euros

BIT. = BR x los días que ha estado de baja que son 11 días

BIT = 11 x 23.33 = 256.63 euros

BCC. = 380 +63.27+256.63

BCC. = 699.9 euros

Sobre esta se calcula las deducciones

A cuenta de la Seguridad Social.

Deducciones = 699.9 al 6.40% (4.70+1.60+0.10) = 44.79 euros

DDC. SS. = 44.79 euros

A cuenta del IRPF

DDC = 574.9 al 2 % (IRPF que corresponde al trabajador) = 11.50euros

DDC. IRPF = 11.50 euros

TOTAL DEDUCCIONES = 56.29 euros

El líquido a percibir = Total devengado – total deducción

LÍQUIDO A PERCIBIR POR EL TRABAJADOR = 574.9 – 56.29 = 518.61 euros.

LÍQUIDO = 518.61 euros

V. EL FINIQUITO

1-EL FINIQUITO

Hace referencia a aquel documento en que empresario y trabajador expresan su conformidad con la terminación de la relación laboral, cualquiera que haya sido la causa que la haya motivado, liquidando todas las obligaciones pendientes.

2-CONCEPTOS A LIQUIDAR EN EL FINIQUITO

a) Salarios pendientes

La parte del salario que le corresponda al trabajador por los días de trabajo durante el mes en que se produce la extinción del contrato de trabajo.

b) Parte proporcional del prorrateo de las pagas extras

La parte proporcional de las pagas extras que se haya devengado por todos los servicios prestados y que todavía no haya sido cobrado.

○ Devengo semestral

Son las pagas extras que se devengan en julio y navidad, el trabajador tendrá derecho a éstas calculándolas en función del tiempo trabajado

○ Devengo anual

Son las pagas extras prorrateadas por meses, lo que significa que el trabajador ha ido cobrando mes a mes la parte proporcional de las pagas extras.

c) Vacaciones no disfrutadas

Se refiere a la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el año natural en que se produce la extinción del contrato, ya que, en principio y salvo que se pacte lo contrario, las vacaciones deben disfrutarse dentro de dicho año natural.

En los supuestos de extinción del contrato pueden darse varias circunstancias:

- Que estuvieran disfrutadas en el momento de producirse la extinción de la relación laboral, con lo que sería el trabajador deudor de la cuantificación de los derechos disfrutados por encima de los devengados en proporción al tiempo trabajado.
- Que se hubiera disfrutado solo el tiempo correspondiente, no existe en este caso crédito alguno a favor del empresario ni del trabajador.
- Que no se hayan disfrutado por el tiempo debido. Este es el único caso en el que pueden ser sustituidas por cantidad económica, proporcional a la duración de la prestación de servicios en año de referencia.

c) Otras cantidades

Las cantidades correspondientes a conceptos que habitualmente se abonan con retraso por requerir cálculos que no pueden hacerse anticipadamente, como son las primas de producción o las horas extraordinarias y todas las cantidades pendientes de pago por cualquier motivo.

d) Indemnización

En algunos casos, el trabajador cuyo contrato se extingue, tiene derecho a una indemnización. Dicha indemnización puede ser pactada o venir impuesta en las normas que regulan la caducidad del tipo de contrato o los distintos tipos de extinción.

La indemnización puede figurar en el finiquito o formalizarse en un documento independiente, exigiéndose tan solo la constancia clara y expresa de la cantidad que se abona en concepto de indemnización.

3-MODELO

Sin bien la ley no establece forma alguna para el finiquito, de modo que, para poder afirmar y probar que estamos ante un documento de finiquito, no es necesario su aspecto formal, sino que es imprescindible que conste una voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a la extinción del contrato.

Para ello, en el documento de liquidación final además de mostrarse debidamente desglosado en conceptos y cantidades, podrán utilizarse fórmulas como *“dar por resuelta y finiquitada la relación laboral”*, *“en concepto de liquidación total de todos los trabajos efectuados a dicha empresa”*, *quedando así indemnizado y liquidado*”, etc.

En la redacción del modelo del finiquito se pueden dar posibilidades:

- Recibo en el que se recoge los devengos, los descuentos y el total líquido a percibir. (MODELO I)

- Modelo de saldo y finiquito en el que se recoge todos los conceptos a liquidar en el finiquito, incluido el salario que le corresponde al trabajador por los días de trabajo durante el mes en que se produce la extinción del contrato. (MODELO II)

MODELO I

D. ----- con NIF;----- declara que en este momento percibe de la Empresa----- con NIF----- la cantidad de -----, a su favor por los servicios prestados en la misma hasta el día de hoy con la categoría de ----- por los conceptos que a continuación se detallan

Devengos:

PP extra JULIO
PP extra DICIEMBRE

TOTAL DEVENGADOS

Descuentos:

IRPF s/ ----- al ----- %

TOTAL DESCUENTOS

LÍQUIDO A PERCIBIR -----

Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales le pudieran corresponder por razón de trabajo por cuenta de la mencionada Empresa, no teniendo mas que pedir ni reclamar por concepto salarial alguno, hasta le día de la fecha que causó baja de la misma, quedando totalmente rescindidas sus relaciones laborales que lo unían con la Empresa.

Se pone en su conocimiento el derecho que le asiste de solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Y para que conste firma la presente

En-----, a----- de ----- de-----

Firma y Sello
Empresa

Firma del
Trabajador

Representantes
Trabajadores

MODELO II

En-----,a-----de-----de-----

El que suscribe, don -----, da por terminada su relación laboral con la empresa -----, y por extinguido el contrato de trabajo que con ella le unía, percibiendo-----las siguientes cantidades:

Salarios del período-----a-----.....
Vacaciones no disfrutadas
Parte proporcional paga diciembre
Parte proporcional paga beneficios
Parte proporcional otras pagas
Total

Con el percibo de la referida cuantía me doy totalmente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos con la citada empresa, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral que doy expresamente por concluida.

Lo que firmo y ratifico en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba indicados.

Firma (En presencia de representante legal) Firma (Sin requerir presencia representante legal)

4- CÁLCULO DEL FINIQUITO A COBRAR

El trabajador tiene derecho a percibir:

- La parte del salario que corresponda por los días trabajados en el mes en que se produjo el cese.
- Parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias ya sea según Ley (julio y diciembre) o según convenio colectivo del sector correspondiente al trabajador.
- Parte proporcional de vacaciones si no las ha disfrutado, dependiendo de los días que haya trabajado al año.
- Indemnización correspondiente si tiene derecho a ella.

Para el cálculo del finiquito son importantes dos cosas:

- Contar bien los días que está trabajando al año.
- Contar los días desde que se cobró la última paga extraordinaria para devengar para la siguiente.

Pasos a seguir para el cálculo del finiquito:

- Cálculo de la nómina referida a la parte del salario correspondiente a los días trabajados en el mes que se extingue el contrato.
- Cálculo de la parte proporcional de los diferentes conceptos a liquidar:
 - Parte proporcional de las pagas extraordinarias:

Hay que distinguir:

1. Parte proporcional de diciembre, para su cálculo se cuentan los días en función del día de alta laboral, por tanto se cuenta según:
 - I. Si no está de alta el trabajador desde el 20 de diciembre, se cuenta desde enero, que entró en ese mismo año, ya que se va antes.
 - II. Si no está de alta en el 20 de diciembre, se va antes, y entró antes de ese enero se cuenta desde el 20 de diciembre del año anterior hasta que se da de baja.

III. Si está de alta en 20 de diciembre de ese año y se va luego se cuenta a partir de ese día.

2. Parte proporcional de julio, se cuentan los días según cuando haya entrado el trabajador:

I. Si entró en enero, se cuenta a partir del 15 de julio hasta la baja, es decir, desde la última vez que la cobró.

- Parte proporcional de vacaciones

El trabajador tiene derecho a 30 días al año, si no las disfruta se calculan en proporción al tiempo trabajado en la empresa, si en cambio no las disfrutó se cuentan desde el día que las cogió.

- Cálculo de indemnización según corresponda en función del tiempo trabajado, haciéndose la proporción en función de una regla de tres. En los supuestos en que el contrato temporal finaliza, el empresario deberá abonar 8 días de indemnización por cada año trabajado al empleado.

Una vez realizados todos los cálculos se hace la suma de todos los conceptos menos la nómina, lo que da lugar al total bruto del finiquito.

Sobre este total hay que aplicar las deducciones correspondientes tanto a la Seguridad Social como al IRPF.

El cálculo de esas deducciones se hace en base a la base contingencias comunes y la base de IRPF.

En el cálculo del finiquito forma parte de la base de contingencias comunes sólo la parte proporcional de vacaciones, ya que los otros conceptos ya forman parte de la nómina de forma prorrateada, si se metiesen cotizarían doblemente. Una vez adquirida la base de cotización se aplica el 6.40 en caso de contratos temporales o 6.35 en contratos indefinidos, lo que dará lugar a la deducción.

Sin embargo para la base de IRPF forman parte todos los conceptos menos la indemnización ya que ésta no retiene, obtenida ésta se le aplica el porcentaje correspondiente de retención, dándonos posteriormente la deducción.

Halladas las deducciones correspondientes se suman, dando el total de deducción que se aplicará al total bruto adquirido con la suma de todos los conceptos mediante una resta. Realizada dicha operación nos queda el líquido a percibir por el trabajador.

a) Ejemplo de cálculo de finiquito

Trabajador con las siguientes retribuciones:

Salario Base: 650 euros
Antigüedad: 65 euros
Asistencia: 54 euros
Actividad: 90 euros
Transporte: 85 euros
Contrato eventual
Antigüedad desde el 01/01/07
Fin de contrato el 10/12/07
Tiene derecho a 30 días de vacaciones de SB. + ANT
Indemnización de 8 días de SB. + ANT.
El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de salario base + antigüedad.

Lo primero que se hace es calcular la nómina de los 10 días que ha trabajado en el mes que causa la baja

El salario mensual estará constituido por la suma del salario base más los complementos salariales, (SB +ANT +ASI +ACT.+ TRP).

Como ha trabajado 10 días el salario se calcula en proporción a esos días mediante una regla de tres quedando:

SB. = 216.66 euros
ANT. = 21.66 euros
AST. = 18 euros
ACT. = 30 euros
TRP. = 28.33 EUROS

Siendo el **total devengado = 314.65 euros**

Cálculo de la base de cotización

BCC. = Remuneración mensual – transporte + prorrateo de pagas extras

Remuneración mensual = 286.32 euros (216.66+21.66+18+30+28.33).

Prorrato de las pagas extras

$$650+65(SB +ANT) \times 2$$

Prorrato de pagas extras = ----- = $119.17/30 = 3.97 \times 10 \text{ días} = 39.70 \text{ e.}$

12

PPE. = 39.70 euros

BCC. = $286.32 + 39.70$, por tanto la **BCC. = 326.02 euros**

Sobre esta se calcula las deducciones

A cuenta de la Seguridad Social.

Deducciones = $326.02 \text{ al } 6.40\% (4.70+1.60+0.10) = 20.86$

DDC. SS. = 20.86 euros

A cuenta del IRPF

DDC = $314.65 \text{ al } 2\% \text{ (IRPF que corresponde al trabajador)} = 6.29 \text{ euros}$

DDC. = 6.29 euros

TOTAL DEDUCCIONES = 27.15 euros

El líquido a percibir = Total devengado – total deducción

LÍQUIDO A PERCIBIR POR EL TRABAJADOR = $314.65 - 27.15 = 287.5 \text{ euros.}$

LÍQUIDO = 287.5 euros

Cálculo de los conceptos a liquidar:

- Parte proporcional de julio—va del 16/07/07 al 10/12/07, lo que hace un total de 148 días, si a los 365 días le corresponden 715 euros de paga extra a los 148 hacen un total de 289.92

Total de la PPJL. = 289.92 euros

- Parte proporcional de diciembre—va del 01/01/07 al 10/12/07, lo que hace un total de 344 días, aplicando regla de tres, a los que les corresponde 675.86 euros

Total de la PPDC. = 675.86 euros

- Parte proporcional vacaciones – si al año le corresponde a disfrutar 30 días, a los 344, aplicando una regla de tres le corresponde 28.27 días, que redondeando se quedan en 28 días. Como a los 30 días le corresponde 715 euros a los 28 serían 667.33 euros.

Total de la PPV. = 667.33 euros

- Indemnización – de 8 días al año trabajado, por lo que a los 344 días le corresponde 7.5 días, a los que le corresponde 178.15 euros, que salen de $715 / 30 \times 7.5$.

Total de indemnización = 178.75

TOTAL DEVENGADO = 1811.86 EUROS (PPJL. + PPDC. + PPV. + IND)

Cálculo de deducciones

A cuenta de la Seguridad Social

DDC. = 667.33 (ya que se aplica sobre el Pb., por que a las que se le aplica la retención sino los otros conceptos tributarían doble) al 6.4 % = 42.71 euros

DDC. SS. = 42.71 euros

A cuenta del IRPF

DDC. = 1633.11 (todos los conceptos – la indemnización ya que no se le retiene) al 2 % = 32.66 euros

DDC. IRPF = 32.66

TOTAL DDC.= 75.37 euros

Líquido a percibir por el trabajador = total devengado – total deducciones

Líquido = $1811.86 - 75.37 = 1736.49$ euros

Líquido = 1736.49 euros