

¿Qué ofrece Autentia Real Business Solutions S.L?

Somos su empresa de **Soporte a Desarrollo Informático**.
 Ese apoyo que siempre quiso tener...

1. Desarrollo de componentes y proyectos a medida



2. Auditoría de código y recomendaciones de mejora

3. Arranque de proyectos basados en nuevas tecnologías

1. Definición de frameworks corporativos.
2. Transferencia de conocimiento de nuevas arquitecturas.
3. Soporte al arranque de proyectos.
4. Auditoría preventiva periódica de calidad.
5. Revisión previa a la certificación de proyectos.
6. Extensión de capacidad de equipos de calidad.
7. Identificación de problemas en producción.



4. Cursos de formación (impartidos por desarrolladores en activo)

Spring MVC, JSF-PrimeFaces /RichFaces,
 HTML5, CSS3, JavaScript-jQuery

Gestor portales (Liferay)
 Gestor de contenidos (Alfresco)
 Aplicaciones híbridas

Tareas programadas (Quartz)
 Gestor documental (Alfresco)
 Inversión de control (Spring)

Control de autenticación y
 acceso (Spring Security)
 UDDI
 Web Services
 Rest Services
 Social SSO
 SSO (Cas)

JPA-Hibernate, MyBatis
 Motor de búsqueda empresarial (Solr)
 ETL (Talend)

Dirección de Proyectos Informáticos.
 Metodologías ágiles
 Patrones de diseño
 TDD

BPM (jBPM o Bonita)
 Generación de informes (JasperReport)
 ESB (Open ESB)



NUEVO ¿Quieres saber cuánto ganas en relación al mercado? pincha aquí...

[Ver cursos que ofrece Autentia](#)

[Descargar comics en PDF y alta resolución](#)



[iNUEVO!] 2008-11-17



2008-09-01



2008-07-31



2008-07-08

Estamos escribiendo un libro sobre la profesión informática y estas viñetas formarán parte de él. Puedes opinar en la sección [comic](#).

Tutorial desarrollado por



Jose Manuel Sánchez Suárez

Consultor tecnológico de desarrollo de proyectos informáticos. Diseñador de Adictos Al Trabajo 2.0

Puedes encontrarme en [Autentia](#)

Somos expertos en Java/J2EE

Catálogo de servicios de Autentia

[Descargar \(6,2 MB\)](#)

[Descargar en versión comic \(17 MB\)](#)

[AdictosAlTrabajo.com](#) es el Web de difusión de conocimiento de [Autentia](#).



[Catálogo de cursos](#)

Descargar este documento en formato PDF: [calculoFiniquitoLiquidacionDespido.pdf](#)

Fecha de creación del tutorial: 2008-11-26

El cálculo de la liquidación por despido: el finiquito.

0. Índice de contenidos.

- [1. Introducción.](#)
- [2. Glosario.](#)
- [3. El cálculo.](#)
- [4. Recomendaciones.](#)
- [5. Conclusiones.](#)

1. Introducción

En este tutorial vamos a analizar cómo se lleva a cabo el cálculo de la liquidación que el empresario debe abonar al trabajador tras la extinción de la relación laboral con el mismo. También vamos a llevar a cabo una serie de apuntes sobre cómo afrontar el momento de la comunicación y entrega de la carta de despido, liquidación y finiquito, pasando previamente por un pequeño glosario de términos legales que hacen referencia esta situación.

Son situaciones de las que todos tenemos alguna referencia:

- alguien viola una política de seguridad corporativa que provoca su despido inminente,
- no soporto más ser el único del departamento que "pringa" en todos los viajes y me despiden por incumplir la cláusula de movilidad geográfica,
- despiden a todo el departamento de desarrollo porque, a partir de ahora, se van a subcontratar o, mejor aún, a desplazar a un factoría en otra provincia, comunidad autónoma, país o continente,
- alguien envía un email, políticamente nada correcto, al genérico de la empresa, y a la Dirección no le agrada "demasiado" su contenido,
- no estoy facturando y llevo "en staff", "en la playa", sin asignación... el tiempo suficiente para que la empresa no pueda seguir haciéndose cargo de mis costes. En la fecha en la que se escribe este tutorial, esto empieza a ser cada vez más frecuente, y no es más que cuestión de suerte: "tener asignación o no tenerla",
- ...

Son muchas las causas que pueden provocar la extinción de la relación laboral, todas las comentadas, susceptibles de ser causas de

Catálogo de servicios Autentia (PDF 6,2MB)



[En formato comic...](#)

Google™

Web



www.adictosaltrabajo.com

Últimos tutoriales

2008-11-26
[El cálculo de la liquidación por despido: el finiquito.](#)

2008-11-24
[Integración de Spring con el envío de emails](#)

2008-11-17
[Introducción a JTrac](#)

2008-11-17
[Cómo crear carruseles con detalle con jcarousel y jtip](#)

2008-11-08
[JPivot, como crear otro UI para especificar las dimensiones del cubo OLAP](#)

2008-11-05
[Cómo crear ventanas modales con modalbox](#)

2008-11-03
[Primeros pasos por el mundo Java/Eclipse \(en Vista\)](#)

2008-10-31
[Planificación de tareas en Java mediante Quartz](#)

2008-10-31
[GrassGames eBook Reader: leer PDF en pantalla cómodamente](#)

2008-10-30
[Autenticación y Autorización mediante JAAS](#)

despido, seguro que tú podrías aportar más... en cualquiera de ellas, lo importante es saber cómo proceder, qué derechos tengo y qué me corresponde.

Un par de apuntes:

- la información presentada está escrita conforme a la legislación española y,
- aunque se hace referencia a nuestra profesión, tanto el cálculo, como el glosario y las recomendaciones son válidos y están pensados desde el punto de vista de cualquier trabajador por cuenta ajena.

2. Glosario.

Trabajador por cuenta ajena: es aquella persona física que mantiene una relación laboral, establecida mediante un contrato de trabajo, con un empleador: un empresario o la representación legal de la empresa.

Salario: la totalidad de las percepciones económicas que recibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo como los periodos de descanso computables como trabajo (las vacaciones también son salario).

Liquidación: es la cuantía monetaria que la empresa debe dar al trabajador cuando éste finaliza su relación laboral con la misma, y hace referencia al desglose de las cantidades.

Finiquito: es el documento físico en el que se plasma la extinción del contrato de trabajo. En este documento aparece el desglose de la liquidación.

Despido: es la extinción de un contrato de trabajo producida por voluntad del empresario ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Despido improcedente: cuando no se acredita el incumplimiento de contrato alegado por el empresario en el despido.

Indemnización por despido: es la cuantía monetaria que la empresa debe dar al trabajador cuando la causa de extinción de la relación laboral es el despido.

3. El cálculo.

Los parámetros	
Inicio del contrato	<input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/>
Fin del contrato	<input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/>
Salario bruto	<input type="text" value="0"/> € <input checked="" type="radio"/> anual <input type="radio"/> mensual
Retención IRPF	<input type="text" value=""/> %
Vacaciones disfrutadas	<input type="text" value="0"/> días
Tipo de indemnización	<input type="text" value="Despido improcedente (45 días)"/>
<input type="button" value="calcular"/>	

El cálculo	
Salario diario	<input type="text" value="0"/> € = división del salario anual (0 €) entre 360 días.
Nómina del último mes	<input type="text" value="0"/> € = 0 días trabajados este último mes multiplicado por el salario diario calculado en el punto anterior. Ésta cantidad cotiza a la seguridad social y al irpf, con lo que tendría las mismas deducciones que tu nómina habitual, nosotros solo hemos deducido el 0 % de IRPF seleccionado.
Vacaciones no disfrutadas o si	<input type="text" value="0"/> € Has trabajado 0 meses y 0 días este año con lo que te corresponden 0 días de vacaciones, has disfrutado ya de 0 con lo que quedan pendientes 0 días, que multiplicado por el salario diario dan esta cantidad. Puede ser un valor negativo si hemos disfrutado más vacaciones de las que nos correspondían, es normal si el despido se produce el segundo semestre del año. Ésta cantidad cotiza a la seguridad social y al irpf, con lo que tendría las mismas deducciones que tu nómina habitual, nosotros solo hemos deducido el 0 % de IRPF seleccionado.
Indemnización	<input type="text" value="0"/> € Habiendo trabajado 0 años completos, a 0 días por año trabajado, hacen un total de días, a los que hay que añadir el prorrateo de los días "suelto" trabajados desde que se cumple un año completo hasta la fecha de la baja, 0 días * 0 días por año / 360 días = 0 días de éste último año haciendo un total de 0 días que multiplicado por el salario diario calculado dan esta cantidad. Ésta cantidad NO cotiza a la seguridad social o al irpf, es la indemnización.
Liquidación	<input type="text" value="0"/> € Es la suma de las tres cifras anteriores.

Varias aclaraciones:

- El salario bruto que se toma para el cálculo es el del último mes trabajado. Eso significa que, por ejemplo, si acabas de tener una subida salarial en el mes en curso no entra dentro de los cálculos de la liquidación,
- El cálculo de días trabajados se realiza por años de 360 días porque, para el prorrateo de los meses, todos tienen 30 días y se compensan.
- No se están tomando como parámetros muchas variables que sí pueden tomar en consideración para el cálculo: prorrateo de pagas extras (aunque si el cálculo es por el bruto anual no aplicaría), variables anuales en el salario, horas extras,... con lo que la cuantía para el caso individual se puede ver afectada. Se trataba de realizar un cálculo genérico.
- **El cálculo es orientativo**, no se deducen las cotizaciones a la seguridad social, ni se toman en consideración parámetros que en tu caso individual sí aplicarían. **Tenemos una cantidad bastante aproximada al cálculo real.**

Últimas ofertas de empleo

2008-10-30
[Comercial - Ventas - BARCELONA.](#)

2008-10-30
[T. Información - Analista / Programador - BARCELONA.](#)

2008-10-27
[T. Información - Analista / Programador - CIUDAD REAL.](#)

2008-10-03
[Marketing - Experto en Marketing - MADRID.](#)

2008-10-01
[Atención a cliente - Call Center - MADRID.](#)

Siempre puedes solicitar la ayuda de tus delegados de personal o miembros del comité de empresa, para que te asesoren en el cálculo o acudir a la asesoría laboral de los sindicatos que representan.

4. Recomendaciones.

La primera de todas no es una máxima, pero "si sospechas que tu puesto de trabajo pelagra... no cojas el teléfono los viernes". En la introducción hemos planteado un pequeño catálogo de situaciones de despido de las que todos hemos podido tener conocimiento de alguna u otra manera, lo que si caracteriza una gran parte ellas es que el despido suele hacerse efectivo a última hora del viernes; desde el punto de vista del empresario, el trabajador tiene menos posibilidades de llevarse recursos de la empresa, o del proyecto en el que estaba trabajando, o peor aún de destruirlos, si fuese esa su intención y estuviese en su mano.

Si te llaman de Recursos Humanos, aunque también puede ser otra persona con cargo directivo (un Gerente si lo tienes) el que te lo comunique y te acompañe hasta ellos, y la causa de la llamada es la comunicación de tu despido, tienes derecho a solicitar que esté presente en el momento de la firma un representante legal de los trabajadores: delegado de personal o miembro del comité de empresa ([art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores](#)). Si no se te permite hacer valer este derecho puedes hacerlo constar junto a la firma en el documento de liquidación y finiquito y denunciarlo (se cataloga como falta grave del empresario).

Si estas afiliado a un sindicato y las cuotas sindicales las pagas a través de la nómina (te las descuentan de la misma), la empresa tiene la obligación de informar previamente a los delegados de personal o miembros del comité de empresa correspondientes a dicho sindicato de tu despido, para que puedan asistir al acto y poder tener su asesoramiento ([art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores](#)).

Llegados a éste punto, con o sin compañía, lee detenidamente lo que vas a firmar, suma y realiza los cálculos oportunos. Si no estas seguro de que lo que vas a recibir es lo que te corresponde NO FIRMES NADA, deberían dejarte un tiempo para que revises toda la documentación a firmar, que no te sientas presionado.

La documentación debería incluir:

- **carta de despido**, que debe especificar:
 - lugar y fecha.
 - motivo del despido: puede ser variopinto e irritante para el afectado, si no hace honor a la verdad.
- **liquidación, saldo y finiquito**, que debe contener:
 - un desglose de cada una de las remuneraciones generadas por el trabajador y todavía no percibidas y, en su caso, la correspondiente indemnización ([el resultado de los cálculos](#)). La cuantía de la indemnización no cotiza a la seguridad social ni al IRPF y, en función del tipo de despido, tiene unos mínimos legales, si bien la empresa podría elevarla por encima de dichos mínimos, sería una situación anómala que para no ser mal pensados achacaríamos a un error en los cálculos (¿por qué iban a pagar a alguien más de lo debido por su despido?).
 - la forma y el plazo en el que se llevará a cabo el pago.
 - puede contener cláusulas que te compromentan a guardar el secreto profesional, las mismas cláusulas que firmastes con el contrato.

Está muy extendido añadir al documento de liquidación y finiquito una cláusula del tipo "En consecuencia, renuncio expresamente a formular reclamación alguna, judicial o extrajudicial, derivada mi relación laboral", con lo que renuncias a todo derecho a reclamar. Se suele aconsejar añadir, a mano, "NO CONFORME" junto a la firma de "Recibí", para reservarte el derecho a reclamar a posteriori. Sin embargo, si el documento incluye ese tipo de cláusulas, te va a resultar difícil reclamar, puesto que estas firmando expresamente tu renuncia a ello.

- **reconocimiento por parte de la empresa del despido improcedente**: puede que, en el mismo acto, la empresa reconozca que la extinción de la relación laboral, efectiva tras la firma del primer documento, constituye un despido improcedente. Frente a la declaración de un despido improcedente la empresa puede readmitir al trabajador o indemnizarle (salvo que el trabajador sea delegado de personal o miembro del comité de empresa, en tal caso, solo cabe la primera opción). Tiene sentido la readmisión si tal declaración de improcedencia la dicta un juez, en cualquier caso es discrecionalidad de la empresa y, para lo que nos ocupa, con la presentación a la firma de este documento, y tras ese reconocimiento, se hace constar la cuantía total de la indemnización.

Es importante tener claro que no te pueden obligar a firmar nada de ello, si no te convence, agradeces la deferencia que han tenido comunicándotelo personalmente y que te envíen un burofax. Aún así, la empresa puede llamar a dos personas que hagan de testigos del acto, ellos firmarán un documento como que han estado presentes en el mismo, confirmando que la empresa te lo ha presentado a la firma y tu te has negado, haciendo efectivo el despido sin necesidad de firma.

Salvo en este último caso en el que no te darán copia, te harán llegar el original, firmarás dos documentos, uno para la empresa y otro para tí.

El único problema de no firmar pensando en reclamar, acudiendo a conciliación y, si fuese necesario, presentando una demanda ante los juzgados de lo social, es el no cobrar la cuantía de la liquidación hasta que se resuelva una u otra situación.

Para presentar una demanda ante los juzgados de lo social es necesario pasar previamente por conciliación, presentando una "papeleta de conciliación" ante el [SMAC](#) (en el caso de la Comunidad de Madrid). Los organismos de conciliación los gestionan las Comunidades Autónomas.

El proceso de reclamación y demanda es harina de otro costal, y quizás de otro tutorial.

5. Conclusiones.

Ante una, nunca deseable, extinción unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario... esto es, que te despidan, es importante:

- conocer o tener conciencia de tus derechos, espero que este tutorial ayude.
- que pienses en positivo; si es así, te pasarán cosas positivas y se terminará convirtiendo en algo favorable.

Lo último: no andes calculando tu finiquito periódicamente... hay quien parece que pasa sus días en la empresa invirtiendo en la cuantía que recibiría si le despidiesen el próximo viernes, como si de un fondo de pensiones se tratase. La frase "si me voy de la empresa,

pierdo dinero" es real, pero parte de una hipótesis que puede o no suceder: ¿has pensado en la posibilidad de que no te despidan nunca?.

Un saludo.

Jose

<mailto:jmsanchez@autentia.com>

- Puedes opinar sobre este tutorial [haciendo clic aquí](#).
- Puedes firmar en nuestro libro de visitas [haciendo clic aquí](#).
- Puedes asociarte al grupo AdictosAlTrabajo en XING [haciendo clic aquí](#).
- Añadir a favoritos Technorati. 



Esta obra está licenciada bajo [licencia Creative Commons de Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.5](#)

Recuerda

Autentia te regala la mayoría del conocimiento aquí compartido ([Ver todos los tutoriales](#)). Somos expertos en: J2EE, Struts, JSF, C++, OOP, UML, UP, Patrones de diseño ... y muchas otras cosas.

¿Nos vas a tener en cuenta cuando necesites consultoría o formación en tu empresa?, ¿Vas a ser tan generoso con nosotros como lo tratamos de ser con vosotros?

Somos pocos, somos buenos, estamos motivados y nos gusta lo que hacemos ...

Autentia = Soporte a Desarrollo & Formación.

info@autentia.com

Servicio de notificaciones:

Si deseas que te enviemos un correo electrónico cuando introduzcamos nuevos tutoriales.

Formulario de suscripción a novedades:

E-mail

Tutoriales recomendados

Nombre	Resumen	Fecha	Visitas	pdf
Framework para indexación de documentos en Lucene: LIUS	En este tutorial vamos a ver como usar el framework LIUS (Lucene Index Update and Search) para indexar documentos en el motor de búsqueda textual Lucene	2007-10-23	3491	pdf
Introducción a JSON	En este tutorial vamos a ver un ejemplo de uso de JSON y cómo podemos modificar el ejemplo publicado en el tutorial de prototype.js, para adaptar la comunicación de XML a JSON.	2008-07-22	2054	pdf
Prototype.js: la sombra que se esconde detrás de todo	¿Usas prototype.js o script.aculo.us? ¿Quizás IceFaces o RichFaces? Si usas Ajax este tutorial te resultará interesante	2008-05-05	3245	pdf
Ejb3 Timer Service: Scheduling.	En este tutorial aprenderemos a crear tareas a través del mecanismo estándar de J2EE	2007-12-12	3250	pdf
Dali JPA Tools: O/R mappings para EJB 3.0	En este tutorial aprenderemos a usar Dali JPA tools. Una herramienta que nos facilita el mapeo de objetos con la fuente de datos (O/R mappings) para EJB 3.0	2007-12-12	3148	pdf
Migración de JSP a Facelets	Si tienes alguna aplicación que mantener basada en JSF y construida en JSPs, este tutorial te servirá para evaluar el coste de su migración a Facelets	2008-10-22	1033	pdf
JAAS (Java Authentication and Authorization Service)	Acceso a servicios de control de autenticación y acceso mediante JAAS	2007-12-10	7753	pdf

Lucene: Analyzers, stemming y búsqueda de documentos similares.	En este tutorial vamos a ver cómo implementar un analizador semántico en nuestro idioma, potenciando la indexación y búsqueda, para terminar analizando la viabilidad de realizar búsquedas de documentos similares.	2008-02-22	2399	pdf
Integración de Spring con el envío de emails	Nuestro compañero Jose, continuando con la saga de tutoriales de Spring, nos enseña en ésta ocasión la integración con un servicio de correo electrónico	2008-11-24	135	pdf
Autenticación y Autorización mediante JAAS	En este tutorial veremos un completo ejemplo de JAAS y su configuración.	2008-10-30	782	pdf

Nota:

Los tutoriales mostrados en este Web tienen como objetivo la difusión del conocimiento. Los contenidos y comentarios de los tutoriales son responsabilidad de sus respectivos autores. En algún caso se puede hacer referencia a marcas o nombres cuya propiedad y derechos es de sus respectivos dueños. Si algún afectado desea que incorporemos alguna reseña específica, no tiene más que solicitarlo. Si alguien encuentra algún problema con la información publicada en este Web, rogamos que informe al administrador rcañales@adictosaltrabajo.com para su resolución.

Copyright 2003-2008 © All Rights Reserved | [Texto legal y condiciones de uso](#) | [Banners](#) | [Powered by Autentia](#)

