



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA – MADRID 28015

TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com

mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA

EL FINIQUITO

Tradicionalmente, la extinción del contrato de trabajo suele plasmarse en un documento, llamado “finiquito”, el cual tiene valor liberatorio para las partes firmantes del contrato de trabajo en vigencia, así como de acreditación de la existencia de la extinción laboral. **Base Legislativa** Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE 29/3/95). Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 43/1996 de 19 de enero (BOE 20/2/96). Reglamento del Procedimiento de Regulación de Empleo

EL VALOR DEL FINIQUITO En el recibo de saldo y finiquito se tiene que hacer constar que las partes, trabajador y empresario acuerdan poner fin a la relación laboral que les une, quedando saldadas cuantas obligaciones tenían pendientes, mediante el pago de la cantidad que en el propio recibo se expresa, comprometiéndose el trabajador a no reclamar por tales conceptos. El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores (delegado de personal o de comité de empresa) como testigo de la firma del finiquito o de su disconformidad para no firmarlo.

EL PAPEL DE LOS DELEGADOS EN LA FIRMA DEL FINIQUITO

Los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal o Comités de Empresa), tienen competencias con la extinción de los contratos de trabajo, así como más concretas en la firma del finiquito entre ellas:

- Conocer, en el plazo de 10 días desde que se produzca la denuncia del contrato de trabajo, salvo el del personal de alta dirección.
- Conocer los modelos de documentos y finiquitos, relativos a la finalización de la relación laboral entre trabajador y empresa.
- Estar presente en el momento de la firma del recibo del finiquito por el trabajador cuando éste así lo haya solicitado.

DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DEL FINIQUITO

El cálculo del finiquito se puede realizar en la última nómina que reciba el trabajador o bien en nómina aparte, cualquiera de las formas empleadas es legal. El finiquito contiene una serie de partidas como son: **Salario y otras percepciones económicas Parte proporcional de las pagas extraordinarias Parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas por el trabajador** Atrasos del convenio colectivo

Indemnización por finalización del contrato de trabajo Preaviso emitido por la empresa (indemnización) Otros conceptos contemplados en el convenio para estos casos

**USO
FINIQUITO**



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA – MADRID 28015

TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com

mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA

21.6.- FINIQUITO Y VACACIONES SIN DISFRUTAR

La Ley 53/2002 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modifica algunos textos de la Ley General de la Seguridad Social, entre ellos:

Artículo 109 “Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados”.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

FIRMAR O NO FIRMAR EL FINIQUITO

Es importante a la hora de firmar el finiquito, que esté de acuerdo y deje constancia de la finalización del contrato de trabajo, pero de que también, ambas partes queden satisfechas con su cuantía y que a partir de ello, nada tiene que reclamarse. Por ello, firmar un finiquito laboral es tanto como darse por satisfecho, no solamente con las consecuencias económicas del despido, sino también con la causa que extinguió el contrato de trabajo. Por tanto, hay que estar seguro de si se firma o no, máxime si posteriormente se va a proceder a entablar una reclamación ante el Juzgado de lo Social. Por ello, es importante que antes de firmar el Finiquito, que un asesor o abogado del sindicato lo revise y dé su opinión al respecto

ALGUNAS CONSIDERACIONES

Las percepciones económicas del finiquito tienen los correspondientes descuentos de Seguridad Social, desempleo e IRPF, según les corresponda. Cuando la finalización de un contrato de trabajo sea por convertirse éste en un contrato de trabajo indefinido, se procederá a regularizar el tipo de retención teniendo en cuenta tanto las retribuciones percibidas durante la duración del contrato extinguido, como las nuevas que vaya a percibir a través del nuevo contrato indefinido.

IMPORTANTE

El trabajador en la liquidación del finiquito debe exigir que le incluyan la parte correspondiente al importe de la revisión del convenio colectivo si éste ha sido firmado y no ha sido abonado



FEDERACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA USO.MADRID

VALLEHERMOSO - 78. 3 PLANTA - MADRID 28015

TEL 91-5.98.63.30 Web www.ftspusomadrid.com

mail asindical@ftspusomadrid.com

NOTA INFORMATIVA

Así mismo, el trabajador puede exigir (conviene reflejarlo en el texto del finiquito), el cobro de la revisión salarial de un nuevo convenio de los meses que transcurrieron entre la entrada en vigencia y la firma y que coincidieron con el trabajador en activo en la empresa, antes de la extinción del contrato.

Hay empresas que proceden al abono de estas revisiones salariales, pero lo normal es que tenga que ser el propio trabajador quien exija su abono a la empresa.

Recibo de Finiquito de la relación laboral

D. _____ que ha trabajado en la empresa
_____ desde _____ hasta _____ con la categoría profesional
de _____, declaro que he recibido de ésta la cantidad de
_____ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa en
el día de hoy.

La citada cantidad corresponde a los siguientes:

CONCEPTOS IMPORTE

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Suma: _____

Aportación a la S.S.: _____

Retención IRPF: _____

Líquido a percibir: _____

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello la empresa.

En _____ a _____ de _____ de 201__

El trabajador:

Fdo.: _____

El trabajador (SÍ /NO) usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto, un representante sindical, siendo el mismo

D.

USO
INFORMA