

Forma de Calcular el Finiquito

¿Finiquito? ¿En qué consiste? ¿Cuál es su naturaleza? ¿Dónde se encuentra previsto?

Se ha dicho que:

El finiquito laboral se encuentra previsto en el segundo párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Es el acto mediante el cual un patrón otorga a un trabajador las prestaciones a que este tiene derecho en términos de ley, para dar por terminada la relación laboral que los unía.

No puede estimarse como acto mercantil al finiquito laboral, ya que este no se refiere a la actividad comercial del patrón, sino exclusivamente a la relación laboral existente entre él y su trabajador, y a las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador, no en razón de la legislación mercantil, sino de la Ley Federal del Trabajo.

Es un elemento probatorio idóneo que demuestra la voluntad del empleado de dar por terminada la relación laboral, de tal manera que si en autos obra recibo finiquito en el que el trabajador exteriorizó su consentimiento de dar por finiquitada la relación laboral contraída, *esto demuestra que el vínculo laboral se terminó en forma voluntaria* y no que el empleado fue despedido de manera injustificada.

REFERENCIA:

Recuperado el 13 de enero de 2015 a partir de:

<http://www.carlosnuel.com/como-calculiar-facil-y-rapido-mi-finiquito.html>

Ahora bien, ¿cómo calcular el finiquito laboral?

En primer término apunta que el salario que debe servir de base para calcular las prestaciones es el salario por cuota diaria, toda vez que el integrado que, previsto en el artículo 84, comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al

Forma de Calcular el Finiquito

trabajador por su trabajo, se considera para efectos indemnizatorios y el pago de las prestaciones del finiquito no tienen naturaleza indemnizatoria pues se derivan, precisamente, con motivo de la terminación voluntaria de la relación de trabajo.

Ahora bien, ¿cuáles prestaciones corresponden al finiquito?

Aunque la legislación laboral no contiene un precepto literalmente ajustado para este supuesto, es de entenderse que corresponden las prestaciones legales que hemos ya reseñado, por tanto podemos asentar que son las siguientes:

Prestaciones	Fundamento legal y contenido
Vacaciones	Artículo 76. 6 días por el primer año y su incremento de 2 días por cada año subsecuente hasta llegar a 12 días, después un día por cada año.
Prima vacacional	Artículo 80. 25% sobre el número de días de vacaciones.
Aguinaldo	Artículo 87. 15 días por el año laborado.
Prima de antigüedad	Artículo 162. 12 días de salario por cada año de servicios. Siempre que el trabajador que renuncie haya cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Forma de Calcular el Finiquito

Supongamos el evento de un trabajador que renuncia a su trabajo, teniendo una antigüedad de 7 años, con un salario diario de \$129.00, ingresó a laborar el 21 de enero de 2008 y renuncia el 21 de diciembre de 2014.

El trabajador laboró 355 días.

Finiquito

Vacaciones:

El trabajador tiene una antigüedad de 7 años, le corresponden 14 días de vacaciones. En este supuesto calcularemos la parte proporcional porque laboró de enero a diciembre; es decir, 355 días.

Así, hacemos la siguiente operación matemática:

$365 \text{ días} = 14 \text{ días}$

$355 = \text{¿?} \text{ días.}$

$355 \times 14 / 365 = 13.61 \text{ días} \times \$129.00 \text{ (salario diario)} = \$1,755.69$

Prima Vacacional: $25\% \text{ de } 13.61 \text{ días} = 3.40 \text{ días} \times \$129.00 \text{ (salario diario)} = \438.92

Aguinaldo: $15 \text{ días} \times \$129.00 \text{ (salario diario)} = \$1,935.00$

Prima de antigüedad: no tiene derecho a esta prestación toda vez que no ha cumplido los 15 años de antigüedad que se requieren para acceder a dicha prestación.

Vacaciones	\$1,755.69
Prima vacacional	\$ 438.92
Aguinaldo	<u>\$1,935.00</u>
Total	\$4,129.61

Forma de Calcular el Finiquito

Ahora bien, de conformidad con la interpretación al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, para que todo convenio o liquidación sea válido, debe reunir los requisitos siguientes: a) Consentimiento de las partes; b) Constar por escrito; c) Relación circunstanciada de hechos y derechos; y, d) Ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. De ahí que la ratificación del convenio ante la autoridad jurisdiccional en materia de trabajo implica un requisito de formalidad del acto jurídico laboral en análisis, ya que la Junta se ocupará de analizar, además, de que se cumpla con los requisitos mencionados en los incisos a) al d), que no contenga renuncia de derechos, por tanto, **si este no se ratifica, carece de validez.**

REFERENCIAS:

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados. (2015). Recuperado el 13 de enero de 2015 a partir de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>