NEXTICA

LAW & TAX

NEXTICA BUSINESS CLUB
LIBRARY · RECURSO 09

Cómo calcular la indemnización por despido

Guía práctica para empresas

Fórmulas, días de indemnización, salario regulador, antigüedad, límites y ejemplos para anticipar el coste de una decisión de salida.

5	3	nov. 2026
pasos de cálculo	casos prácticos	normativa revisada

RECURSO

09

ACTUALIZADA · NOVIEMBRE 2026

Área laboral · Revisión recomendada: cada vez que cambie la normativa · PDF editable

01 /

En 60 segundos

La indemnización no sale de una cifra única. Primero se identifica cómo se extingue el contrato; después se comprueban salario, antigüedad, días y límite.

IDEA CLAVE

Antes de comunicar un despido conviene conocer no solo la indemnización, sino el conjunto de costes y riesgos asociados a la salida. La modalidad elegida y los requisitos formales pueden cambiar el resultado más que cualquier fórmula.

LOS SEIS PASOS, EN ORDEN

01 **Identifica la modalidad**
Objetivo, disciplinario, colectivo o fin de contrato: cada una tiene reglas distintas.

02 **Comprueba si hay indemnización legal**
En el disciplinario procedente no la hay; en el objetivo, el colectivo y la improcedencia sí.

03 **Calcula el salario diario**
Retribución bruta relevante, con prorrata de pagas, dividida entre 365.

04 **Determina antigüedad y días**
Meses de servicio computables y días por año según la modalidad.

05 **Aplica el límite**
12 mensualidades en el objetivo y el colectivo; 24 en la improcedencia.

06 **Separa los demás costes**
Finiquito, preaviso, salarios de tramitación, impuestos y gestión.

LA PREGUNTA CORRECTA

¿Cuánto puede costar la salida y qué debo revisar antes de comunicarla?

02 /

Antes de hacer números

La modalidad condiciona la indemnización, el procedimiento y el riesgo de que la decisión acabe discutida.

MODALIDAD	DÍAS POR AÑO	LÍMITE	QUÉ HAY QUE CUIDAR
Objetivo procedente Arts. 52 y 53 ET	20	12 mensualidades	Causa concreta en la carta, indemnización puesta a disposición a la vez que la carta y preaviso de 15 días.
Colectivo Art. 51 ET	20	12 mensualidades	Procedimiento con periodo de consultas. Es la referencia legal; el acuerdo puede mejorarla.
Disciplinario procedente Art. 54 ET	Ninguna	—	Hechos concretos y graves en la carta; conviene ofrecer, con carácter general, audiencia previa. Finiquito sí.
Improcedente Art. 56 ET	33	24 mensualidades	Aplica a cualquier despido que no se sostiene. La empresa opta por readmitir o indemnizar.
Nulo Art. 55 ET	Readmisión	Salarios de tramitación	Vulneración de derechos fundamentales, discriminación, embarazo y otras causas. No hay opción de indemnizar.
Fin de contrato temporal Art. 49.1.c ET	12	—	No aplica a interinidad ni contratos formativos. Revisar si el contrato era realmente temporal.
Dimisión por incumplimiento de la empresa Art. 50 ET	33	24 mensualidades	Se reconoce por sentencia. Es la vía de salida del trabajador, no la de la empresa.

LOS REQUISITOS DEL DESPIDO OBJETIVO, UNO A UNO

1 Carta con causa

Comunicación escrita con causa concreta y específica; copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

2 Indemnización

Puesta a disposición simultánea a la entrega de la carta, por el importe legal. Si falta, el despido es improcedente.

3 Preaviso 15 días

Si no se respeta, se abonan los salarios de los días omitidos. No convierte el despido en improcedente.

4 Licencia de 6 h

Durante el preaviso, seis horas a la semana retribuidas para buscar empleo.

IMPORTANTE

Las cifras son referencias legales generales. El convenio, el contrato, un pacto de mejora, la antigüedad previa o el régimen transitorio pueden obligar a revisar el cálculo. Si la empresa alega falta de liquidez para no entregar la indemnización con la carta, debe hacerlo constar en ella.

03 /

Los datos que necesitas

Un cálculo fiable empieza mucho antes de la fórmula: reúne estos datos y podrás reconstruir cada cifra.

- [ ] Fecha de inicio de la relación laboral
- [ ] Modalidad de despido o extinción
- [ ] Pagas extraordinarias y su prorrata
- [ ] Jornada y cambios durante la relación
- [ ] Si el contrato empezó antes del 12/02/2012
- [ ] Finiquito: vacaciones y pagas pendientes
- [ ] Fecha prevista de efectos del despido
- [ ] Retribución bruta relevante
- [ ] Variables, bonus, comisiones y retribución en especie
- [ ] Periodos anteriores que afecten a la antigüedad
- [ ] Preaviso y otras cantidades pendientes
- [ ] Convenio o pacto que mejore la indemnización

QUÉ CUENTA COMO SALARIO A ESTOS EFECTOS

SUELE ENTRAR	REVISAR CASO A CASO	SUELE QUEDAR FUERA
Salario base y complementos salariales	Comisiones y bonus devengados	Suplidos y gastos de viaje
Prorrata de pagas extraordinarias	Retribución en especie	Indemnizaciones y prestaciones de Seguridad Social
Antigüedad y pluses fijos	Horas extra habituales	Cotizaciones y retenciones (salario neto)

ATENCIÓN · NETO NO ES REGULADOR

Se parte del salario bruto devengado en el momento del despido, con la prorrata de pagas. Ni el salario neto ni el solo salario base sirven, y un variable no queda fuera por el simple hecho de serlo.

ANTIGÜEDAD

Se cuenta desde el inicio real de la relación, con atención a periodos previos, cesiones o encadenamientos de contratos. En las indemnizaciones por días de salario por año, el Estatuto prorratea por meses los periodos inferiores al año: no se redondea al año entero.

04 /

La fórmula

Tres factores y un tope. Si sabes explicar de dónde sale cada uno, el cálculo está listo.

SALARIO DIARIO	×	DÍAS POR AÑO	×	AÑOS DE SERVICIO	=	INDEMNIZACIÓN
Salario bruto anual ÷ 365		**20, 33 o 45/33 según modalidad**		**Meses ÷ 12, con prorrata**		**Antes de aplicar el tope**

TOPE

Nunca se supera: 360 días (12 mensualidades) en objetivo y colectivo · 720 días (24) en improcedencia

EL MISMO CÁLCULO, CON NÚMEROS (DESPIDO IMPROCEDENTE)

1	**Modalidad**	Improcedente: 33 días por año, tope de 24 mensualidades.
2	**Salario diario**	36.000 € ÷ 365 = 98,63 € (98,6301… sin redondear).
3	**Antigüedad**	5 años y 4 meses = 64 meses de servicio.
4	**Días**	33 × 64 ÷ 12 = 176 días.
5	**Importe y tope**	176 × 98,6301 = 17.358,90 €. El tope (720 días) no se alcanza.

TU HOJA DE CÁLCULO

MODALIDAD

FECHA DE INICIO

FECHA DE EFECTOS

SALARIO BRUTO ANUAL RELEVANTE (€)

SALARIO DIARIO (÷ 365)

MESES DE SERVICIO COMPUTABLES

DÍAS POR AÑO

DÍAS DE INDEMNIZACIÓN

LÍMITE APLICABLE (DÍAS)

INDEMNIZACIÓN RESULTANTE (€)

05 /

No todos se calculan igual

La cifra depende de la modalidad y del régimen aplicable. Dos supuestos merecen una revisión especial: el tope y los contratos anteriores a 2012.

SUPUESTO	DÍAS/AÑO	LÍMITE GENERAL	OBSERVACIÓN
Objetivo procedente	20	12 mensualidades	Prorrata por meses. Revisar causa y requisitos formales.
Objetivo con defecto formal o sin causa	33	24 mensualidades	Se declara improcedente. Por eso la indemnización debe estar disponible con la carta.
Improcedente	33	24 mensualidades	La empresa opta por readmisión o indemnización.
Disciplinario procedente	0	—	No hay indemnización por despido; sí finiquito y cantidades pendientes.
Contrato anterior al 12/02/2012	45 + 33	Régimen transitorio	Aplica la disposición transitoria undécima del ET. Ver recuadro.

RÉGIMEN TRANSITORIO: CONTRATOS ANTERIORES AL 12 DE FEBRERO DE 2012

ANTES DEL 12/02/2012

45 días

por año de servicio (tope 42 mensualidades)

\+

DESDE EL 12/02/2012

33 días

por año de servicio

El importe total no puede superar **720 días de salario** (24 mensualidades), salvo que el tramo anterior a 2012 ya sea mayor: entonces ese número es el máximo, sin pasar de **42 mensualidades**. No extrapoles el cálculo de un despido reciente a una relación con antigüedad anterior.

CÓMO LEER EL TOPE

Una mensualidad equivale a 30 días de salario: 12 mensualidades son 360 días y 24 mensualidades son 720. Calcular primero y comprobar el tope después evita el error más habitual en antigüedades altas (ver caso 3).

06 /

Casos prácticos

Tres ejemplos simplificados con cifras comprobadas. Sin cotizaciones, retenciones ni mejoras del convenio.

CASO 1 · DESPIDO OBJETIVO

Salario bruto anual 36.000 € · 5 años y 4 meses (64 meses)

Salario diario: 36.000 ÷ 365 = 98,6301 €
Días: 20 × 64 ÷ 12 = 106,67 días
Tope: 360 días (no se alcanza)

RESULTADO
10.520,55 €

CASO 2 · LA MISMA PERSONA, IMPROCEDENCIA

Mismos datos, distinta modalidad

Días: 33 × 64 ÷ 12 = 176 días
Importe: 176 × 98,6301 €
Tope: 720 días (no se alcanza)

RESULTADO
17.358,90 €

CASO 3 · CUANDO MANDA EL TOPE

Salario bruto anual 90.000 € · 22 años · improcedente

Salario diario: 90.000 ÷ 365 = 246,5753 €
Días: 33 × 22 = 726 días, superan el tope de 720
Se aplica: 720 × 246,5753 €. Sin tope serían 179.013,70 €

RESULTADO
177.534,25 €

LA MODALIDAD CAMBIA EL COSTE (CASOS 1 Y 2)



Diferencia: 6.838,36 € más por cambiar la modalidad, antes de costes de gestión.

INSIGHT

La modalidad no es un detalle posterior al cálculo: una carta sin la indemnización a disposición puede convertir un despido objetivo en improcedente y encarecer la salida un 65 % en este ejemplo.

07 /

Cuando la indemnización no es todo

El coste de salida se construye por conceptos. Una cifra de indemnización correcta no hace correcto el total.

CONCEPTO	QUÉ ES	¿SE CONFUNDE?
Indemnización	Cantidad derivada de la extinción cuando la modalidad la contempla.	No. Tiene función y cálculo propios.
Finiquito	Salarios, vacaciones no disfrutadas, parte proporcional de pagas y otros conceptos pendientes.	No. Existe aunque no haya indemnización legal.
Preaviso	Quince días en el despido objetivo o los salarios de los días omitidos.	No. Se analiza por separado.
Salarios de tramitación	Salarios entre el despido y la sentencia, en nulidad, readmisión o cuando no se reconoce la improcedencia a tiempo.	No. Pueden superar a la propia indemnización.
Impuestos	Exención de IRPF limitada a la cuantía legal y a 180.000 €. La mejora voluntaria tributa.	No. Cambia lo que cobra la persona, no lo que paga la empresa.
Gestión y litigio	Asesoramiento, negociación, conciliación y, en su caso, juicio.	No. Forma parte del mapa económico global.

EL MAPA DE SALIDA

Indemnización + finiquito + preaviso + tramitación + gestión = coste total

FISCALIDAD EN UNA LÍNEA

IRPF

La indemnización por despido está exenta en la cuantía obligatoria del Estatuto, con un máximo de 180.000 €. Lo que exceda de la cuantía legal, y las mejoras pactadas, tributan como rendimiento del trabajo. En la improcedencia, la exención exige que se reconozca en conciliación o sentencia.

DECISIÓN EMPRESARIAL · EL ORDEN IMPORTA

Primero analiza la modalidad y el riesgo; después cuantifica; solo entonces comunica. Calcular cuando la carta ya está entregada es calcular tarde.

08 /

Si el despido se discute

La empresa decide en horas lo que luego cuesta meses: estos son los tres escenarios y los plazos que los separan.

A

Reconocer la improcedencia

Dentro de las 48 horas siguientes al despido, la empresa reconoce la improcedencia y deposita la indemnización en el juzgado. Corta los salarios de tramitación.

B

Esperar a la sentencia

Si se declara improcedente, la empresa dispone de 5 días para optar entre readmitir (con salarios de tramitación) o indemnizar con 33 días por año.

C

Nulidad

Si se vulneran derechos fundamentales o hay discriminación, la readmisión es obligatoria, con salarios de tramitación. No hay opción de indemnizar.

PLAZOS QUE NO SE PUEDEN PERDER

48 horas	para reconocer la improcedencia y depositar, si se quiere cortar los salarios de tramitación
20 días hábiles	tiene la persona trabajadora para impugnar el despido (caducidad)
5 días	para optar entre readmisión e indemnización tras la sentencia de improcedencia

LO QUE NO CAMBIA (DE MOMENTO) · INDEMNIZACIÓN TASADA

El Tribunal Supremo (sentencia de 16 de julio de 2025, rec. 3993/2024) rechaza que los jueces eleven la indemnización del artículo 56 ET con cuantías adicionales, salvo vulneración de derechos fundamentales, y niega fuerza ejecutiva directa a las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales. El debate de reforma sigue abierto tras la resolución del Consejo de Europa de junio de 2026. Hoy rige el artículo 56; conviene vigilar cualquier cambio.

09 /

Los 10 errores más frecuentes

Pequeños errores de partida alteran el resultado de forma relevante. Y casi todos se evitan con una secuencia de comprobación.

01	**Usar el salario neto**	Infravalora el salario regulador y la cifra final.
02	**Tomar solo el salario base**	Deja fuera pagas, comisiones y conceptos salariales.
03	**Confundir indemnización y finiquito**	Se pagan de menos o se duplican partidas.
04	**Aplicar 20 o 33 días sin identificar la modalidad**	La modalidad decide los días y el tope.
05	**Dividir entre 360 o 366 sin criterio**	Se toma como referencia el salario anual ÷ 365.
06	**Ignorar la antigüedad previa computable**	Reduce los meses de servicio y el importe.
07	**No comprobar el límite legal**	Resultados por encima del tope en antigüedades altas.
08	**Olvidar el régimen transitorio anterior a 2012**	Se aplica 33 días a todo el periodo.
09	**Entregar la carta sin poner a disposición la indemnización**	El despido objetivo se declara improcedente.
10	**Comunicar antes de calcular el coste total y el riesgo**	Sin finiquito, tramitación ni plan B.

CRITERIO NEXTICA

La mejor prevención no es memorizar una fórmula, sino aplicar siempre la misma secuencia: modalidad, requisitos, salario, antigüedad, días, tope, coste total.

10 /

Checklist final

Antes de comunicar el despido, marca estos puntos. El PDF es editable en pantalla y se puede imprimir.

MODALIDAD Y RIESGO

- [ ] He identificado la modalidad de despido
- [ ] He revisado la causa y los requisitos aplicables
- [ ] He valorado el riesgo de improcedencia y de nulidad
- [ ] He comprobado si hay alguna circunstancia especial (baja, embarazo, representación)

CÁLCULO

- [ ] He determinado el salario bruto relevante
- [ ] He revisado pagas extras y variables
- [ ] He comprobado la antigüedad computable
- [ ] He aplicado los días de indemnización correctos
- [ ] He comprobado el tope legal
- [ ] He revisado el régimen transitorio si corresponde

FORMA Y PLAZOS

- [ ] La carta expresa la causa de forma concreta y específica
- [ ] La indemnización está a disposición a la vez que la carta (o consta la falta de liquidez)
- [ ] He concedido el preaviso o he previsto abonarlo
- [ ] He previsto la copia a la representación legal y la licencia de seis horas

COSTE DE SALIDA

- [ ] He separado indemnización y finiquito
- [ ] He previsto salarios de tramitación en el peor escenario
- [ ] Tengo una estimación del coste económico total
- [ ] He documentado las bases del cálculo

CHECK FINAL

Si no puedes explicar de dónde sale cada cifra, el cálculo todavía no está listo para comunicarse.

11 /

Preguntas frecuentes

Respuestas rápidas a lo que más se pregunta antes de despedir.

¿Cómo se calcula una indemnización por despido?
Salario diario × días por año × años de servicio, con prorrata por meses, y comprobando el tope de la modalidad.

¿Qué salario se utiliza?
La retribución bruta devengada al despedir, con prorrata de pagas y conceptos salariales. No el neto ni solo el salario base.

¿Se divide entre 365 o 366?
Como referencia, el salario anual entre 365. Conviene contrastarlo con la herramienta orientativa del Consejo General del Poder Judicial.

¿Cuántos días por año corresponden?
20 en el objetivo y el colectivo; 33 en la improcedencia; 45 y 33 en contratos anteriores al 12/02/2012, con su tope específico.

¿El despido disciplinario genera indemnización?
Si es procedente, no. Sí hay finiquito. Si se declara improcedente, 33 días por año.

¿Tributa la indemnización?
Está exenta en la cuantía legal, con un máximo de 180.000 €. El exceso y las mejoras pactadas tributan.

¿Se puede pactar más que la ley?
Sí, mediante acuerdo o convenio. Conviene valorar su tratamiento fiscal y no confundirlo con un reconocimiento de improcedencia.

¿Cuánto tiempo tiene la persona despedida para reclamar?
20 días hábiles desde el despido. Antes debe intentarse la conciliación.

SIGUIENTE PASO

¿Estás valorando despedir a un trabajador?

Antes de comunicar el despido, revisa el cálculo y el riesgo jurídico con el equipo laboral de Nextica. Calcula el coste, revisa el riesgo y decide con información.

Primera consulta gratuita →

hola@nexticalaw.com
Còrsega 299, 4º 3ª · 08008 Barcelona

NEXTICA LAW & TAX · ÁREA LABORAL

REFERENCIAS Y AVISO

Fuentes normativas: Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), especialmente arts. 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 y 59 y disposición transitoria undécima; Ley 35/2006 del IRPF, art. 7.e; sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025 (rec. 3993/2024); herramienta orientativa del Consejo General del Poder Judicial. **Aviso:** contenido exclusivamente informativo, no constituye asesoramiento jurídico. La normativa y la jurisprudencia pueden cambiar y los ejemplos son simplificados: no sustituyen un cálculo profesional del caso concreto. Normativa revisada a 18 de noviembre de 2026 · Autoría y revisión: Nextica Law & Tax · Área Laboral.