



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

¿SABÍAS QUE...?

¿En qué casos se cobra el finiquito?

No es lo mismo **Finiquito que liquidación**, porque pueden ir unidos en un mismo documento pero no siempre. Una cosa es la liquidación que se plantea, que lo componen los conceptos económicos de diversa naturaleza, y otra cosa es el Finiquito que es el texto que indica las cantidades propuestas en la liquidación. Quedaran saldadas y finiquitadas y que no se hará reclamación alguna.

*Tú puedes firmar una liquidación aunque este mal, siempre y cuando no aparezca el texto del finiquito. Si aparece el texto del finiquito, lo mejor y más recomendable es firmar **ANOTANDO NO CONFORME**.*

¿El finiquito o liquidación? te lo tienen que pagar en caso de cualquier finalización relación laboral a cuya fecha de fin tengas cantidades pendientes de cobro. Sea cual sea la causa de la finalización de la relación laboral: por cualquier tipo de despido, por dimisión (baja voluntaria), por fin de contrato, por extinción voluntaria indemnizada, por fallecimiento o jubilación o incapacidad del empresario o del empleado, por fuerza mayor, por mutuo acuerdo.....

En cualquiera de estos casos la empresa será la primera interesada en que firmes el finiquito, porque su intención habitual será que renuncies a toda la cantidad que no esté indicada en el mismo y a toda reclamación posterior.

Para ello hay que asesorarse bien, antes de firmar un finiquito, saber calcularlo y sobre todo que hacer cuando no estás de acuerdo con el dinero que te tienen que abonar, si estas en esa situación no dudes ponerte en contacto con nosotros.

mit.aragon@gmail.com

accionsindical@mitaragon.es

¿Cuánto tiempo tienen para pagarte la liquidación?

La liquidación siempre debe pagarse en el mismo día en que causes baja en la empresa independientemente de la causa del fin de relación. Incluso en algunos tipos de finalización la empresa debe preavisarte con unos días de antelación y en caso negativo tendrían que pagarte aparte de esos días al importe del salario diario.

Que la empresa tenga que pagarte el mismo día no quiere decir que le vaya a pasar nada si no lo hace. Lo que quiere decir sencillamente es que dicho día se iniciaría el plazo que tendrías para iniciar acciones legales de reclamación de la deuda. El plazo para

<http://www.mitaragon.es/>

www.facebook.com/MovimientoIndependienteTrabajadores

VISITANOS



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

reclamar salarios adeudados es de **1 año**. Si por el contrario no estás de acuerdo con el despido el plazo son **20 días hábiles**. Por tanto no tienes ninguna necesidad de aceptar retrasos o pagos en plazos. Dicho sea a la inversa: si no te pagaran el finiquito y no iniciaras las acciones legales en el plazo estimado la reclamación prescribiría.

Pero si no te pagaran y te vieras obligado a iniciar acciones legales para reclamar el dinero adeudado, podrías reclamar además **el 10% de intereses laborales moratorios** a tu favor.

Conceptos que tienen que pagarte en LA LIQUIDACIÓN.

1. Días de indemnización, que varían entre 0 y 33 d/año según el tipo de finalización de la relación. Y se aplicará 45 d/año a los contratos celebrados con anterioridad al 12/02/2012 los despidos improcedentes, desde esa fecha se calculará a 33 días. **O SE PUEDE CALCULAR MIXTO A 45 DIAS HASTA FEBRERO 2012 Y A 33 A PARTIR DE DICHA FECHA**
2. Días de falta de preaviso, en caso de despido objetivo o finalización de algunos contratos temporales. Suelen ser 15 días.
3. **INDEMNIZACIONES POR FINALIZACIÓN DE CONTRATOS 1 DIA DE SALARIO POR MES DE CONTRATO.**
4. Días de vacaciones **Y FESTIVOS ANUALES** que no hayas disfrutado.
5. La parte proporcional de las pagas extras que falten por cobrar siempre y cuando no las tengas prorrateadas con la nómina mensualmente.
6. Cualquier otra deuda, plus o incentivo que tengas con la empresa que hubieras podido reclamar por 1ª vez hace menos de 1 año. O incluso más tiempo si hubieras tenido la precaución de interrumpir la prescripción de la deuda laboral y/o en algunos casos de subrogación.

¿Cuáles son los “Errores” habituales a favor de la empresa?

Partimos de un hecho básico: si tu salario es inferior al correcto entonces la Liquidación también es inferior al correcto. Por tanto, para saber si una **Liquidación** es correcta lo primero es necesario determinar el salario correcto. Pero aunque el salario fuera correcto nos podemos encontrar con que la Liquidación no lo sea.

1. Los días de indemnización. Pretender que el despido lo consideren objetivo o disciplinario cuando se puede demostrar que es improcedente.
2. Pretender que es una dimisión (sin indemnización) pero realmente fuera una extinción voluntaria con indemnización y derecho al desempleo.
3. La finalización de un contrato temporal en fraude, lo que implica un despido improcedente.
4. Que no te hayan aplicado el redondeo al alza de la antigüedad por meses, es obligatorio en todas las indemnizaciones excepto en la de fin de contrato temporal.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

5. Error en el salario. La indemnización se calcula nº días de salario por año. El salario puede estar mal por aplicarte un convenio diferente al de tu sector, porque te hayan puesto una categoría inferior a la que te corresponda por tus funciones, porque usen unas tablas salariales que no estén actualizadas, por no incluir concepto salariales marcadas en convenio o pactadas en la empresa.
6. La empresa siempre pretenderá que el salario que te pagaba era correcto. Pero si hubiera alguna irregularidad, y se demostrará además de la indemnización, tendría que pagarte la diferencia de salarios en los **últimos 12 meses**.
7. El número de vacaciones pendientes, para eso hay que llevar un control de las disfrutadas y saber que no pueden ser inferiores a **30 días naturales**, además las recogidas en convenio (asuntos propios, días por exceso de jornada etc.)

¿Qué pasa si la empresa no tiene dinero? ¿Me paga el FOGASA?

Un truco muy utilizado por las empresas es ponerte en la carta que te pagan el **60%** y **que el otro 40% te lo paga el FOGASA. Pues bien, el FOGASA ya no paga el 40%** de las indemnizaciones en los despidos efectuados desde el 1/1/2014. Antes sólo pagaba en empresas de menos de 25 de trabajadores en caso de despido objetivo o ERE con contrato indefinido.

También puede declararse insolvente y que vayas al FOGASA. Pero actualmente el FOGASA solo paga indemnizaciones y deudas pendientes con unos límites y sólo en caso que la empresa haya sido declarada como tal por un juzgado y /o este en concurso de acreedores.

Desde la Organización Sindical del Movimiento Independiente, también tramitamos las reclamaciones al FOGASA, además de prestar servicios jurídicos tanto para reclamaciones de finiquitos, como para comprobaciones de que estos son correctos.

Esperamos que te haya servido como siempre de ayuda y cualquier duda no dudes en contactar con nosotros. Te dejamos un ejemplo para calcular una indemnización y la tabla de Indemnización por Extinción de Contrato.



MOVIMIENTO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES

(1) Mensualidades de indemnización (Se prorratearán por meses los períodos de tiempo inferiores a un año).

Causa de Extinción	Indemnización	Límite ⁽¹⁾	Desempleo
Mutuo acuerdo de las partes (art. 49.1a del ET)	Sólo si se pacta		No
Las consignadas en el contrato (art. 49.1b del ET)	Si se consigna		Sí
Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado, excepto en los contratos de interinidad y contratos formativos (art. 49.1c del ET)	8 días por año de servicio hasta 31/12/11, aumentando en un día hasta llegar a 12 días por año, a partir de 1/1/2015		Sí
Dimisión del trabajador (art. 49.1d ET)	No		No
Rescisión del contrato por traslado de centro de trabajo (art. 40.1 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Rescisión del contrato por modificación de jornada, horario, trabajo a turnos, salario que perjudiquen al trabajador (art. 41.3 ET)	20 días de salario por año de servicio	9	Sí
Por voluntad del trabajador basada en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizadas sin respetar lo previsto en el artículo 41 ET, que causen menoscabo de su dignidad (art. 50.1a ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Por voluntad del trabajador basada en incumplimientos graves del empresario (art. 50.1c ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Muerte del trabajador (Ver R.D. de 2 de marzo de 1944)	15 días de salario		No
Jubilación del trabajador (art. 49.1f ET)	No		No
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario (art. 49.1g ET)	1 mes de salario		Sí
Extinción de la personalidad jurídica del empresario (art. 49.1g ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Extinción por causas Objetivas (art. 52 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 51 ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Fuerza mayor constatada por la autoridad laboral (art. 49.1h ET)	20 días de salario por año de servicio	12	Sí
Despido disciplinario calificado como improcedente (art. 56 ET)	33 días de salario por año de servicio	24	Sí
Despido objetivo declarado improcedente	33 días de salario por año de servicio	24	Sí

La indemnización de 45 días de salario (máximo 42 mensualidades) por despido improcedente se aplicará a los contratos celebrados con anterioridad al 12/02/2012

Fdo. Secretaria de Acción Sindical del MIT.