



Asociación Nacional para
la Defensa Efectiva del
Trabajador

Andet.org

Guía: Mi empresa no me paga, ¿Qué hago?

[Guía básica sobre la situación legal de los trabajadores afectados por los impagos de sus empresas]

Esta Guía ha sido elaborada por la **Asociación Nacional para la Defensa Efectiva del Trabajador (ANDET)**, organización sin ánimo de lucro inscrita en el Ministerio del Interior con el número 598533 y dedicada a la presencia y representación en todos los ámbitos de actuación, público y privado, que puedan afectar a la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Asociación ha mantenido un compromiso permanente con todos trabajadores desde la orientación e información.

La presente Guía tiene como finalidad resumir el resultado de las numerosas consultas atendidas desde nuestro inicio para todos aquellos trabajadores cuyos salarios así como otros conceptos no están siendo abonados por sus empresarios.

Aunque el contenido de la misma explica la situación genérica de los trabajadores, cada caso particular puede tener circunstancias especiales que no hayamos recogido, por lo que te animamos a hacer llegar cualquier duda al siguiente correo electrónico asociacion@andet.org y un especialista responderá a tu consulta.

Situación legal del trabajador

El propio Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como una de las principales obligaciones del empresario, el **abono del salario** como contraprestación por sus servicios en la empresa. **Dicho cumplimiento ha de llevarse a cabo puntualmente.**

Sin embargo, la excusa de la actual crisis económica ha instado a un alto porcentaje de empresas a esconderse tras esta problemática para evitar abonar el salario de los trabajadores en pro del abono de otros conceptos a los que da absoluta prioridad, como por ejemplo, el aval.

¿Puedo reclamar los salarios adeudados?

Sí, a partir del día en que debió haberse abonado que, como regla general será a partir del sexto día de cada mes.

Situación alegadas por el empresario del tipo: deudas impagadas por sus clientes o administraciones públicas, pérdidas, etc, no son excusa y no son impedimento para llevar a cabo la correspondiente reclamación de cantidad.

“No conforme”

Es importante firmar toda la documentación que nos haga entrega la empresa como **“NO CONFORME”** indicando la fecha de entrega de la misma, no solo las nóminas sino toda la documentación que nos entreguen pues en algunas ocasiones pueden entregarnos documentación que nos haga renunciar a una posible reclamación de cantidad u otras acciones. Firmando como “no conforme” dicha documentación podrá ser revisada posteriormente a fin de poder tomar acciones legales en su caso.

¿Puedo perder el derecho a cobrar mi salario?

Sí, pues el trabajador dispone de un año como máximo desde que el salario (paga extra u otros conceptos) debía haberse abonado para interponer la correspondiente reclamación de cantidad. Pasado dicho plazo, dicha cantidad no podría ser reclamada como consecuencia de la prescripción.

Los reconocimientos de deuda en el ámbito laboral, tienen el mismo plazo de prescripción: un año, por lo que pasado este plazo, no es posible reclamar ante la jurisdicción social.

¿Puede despedirme la empresa si decido interponer la correspondiente reclamación de cantidad?

El despido actualmente en España es libre y cada vez menos costoso por lo que podría ser despedido por cualquier razón, incluso sin razón alguna de modo que, cualquier amenaza a ser despedido o cualquier otra represalia, no ha de detenernos para interponer la correspondiente reclamación de cantidad.

Todo ello por la protección que el ordenamiento jurídico atribuye a este tipo de situaciones mediante la prohibición de vulneración del principio de indemnidad.

Extinción de la relación laboral ante el impago de salarios

En Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que el abono del salario ha de llevarse a cabo puntualmente, según lo establecido en el convenio colectivo correspondiente.

En base a lo anterior, *"la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado"*, puede dar lugar a la solicitud de la extinción de la relación laboral a petición del trabajador, en base a los siguientes extremos:

- Si se trata de impagos, éstos deben suceder al menos durante tres meses consecutivos.
- Si se trata de retrasos, éstos deben suceder con carácter grave y continuado.

¿Qué derechos tengo tras la interposición de una demanda solicitando la extinción de la relación laboral?

En caso de estimarse una demanda por extinción de la relación laboral, el trabajador recibirá una indemnización equivalente a la que recibiría en caso de despido improcedente, es decir:

45 días por año de servicio hasta antes de la aprobación de la reforma laboral y 33 días tras la aprobación de la reforma laboral.

Asimismo, el trabajador deberá solicitar la totalidad de las cantidades adeudadas por la empresa, que generalmente se determinan en la misma Sentencia.

¿La extinción de la relación laboral da derecho a recibir prestación por desempleo?

Sí. Una vez estimada la demanda, el trabajador tendrá derecho a percibir la correspondiente prestación por desempleo, al igual que en los supuestos de despido.

¿Y si la empresa recurre la Sentencia estimatoria del trabajador?

El trabajador tendrá derecho a decidir mientras se resuelve el recurso si prefiere seguir trabajando en la empresa o solicitar la correspondiente prestación por desempleo.

¿He de abonar tasas judiciales ante una posible reclamación de cantidad o extinción de la relación laboral?

En primera instancia el trabajador **NO tendrá que abonar tasa alguna**. En caso de no haber sido estimada la demanda y si el trabajador desea recurrir la Sentencia, deberá abonar tasas, aunque para los trabajadores, ésta tiene un descuento del 60%.

¿Cuáles es el procedimiento de interposición de medidas judiciales?

- ➔ El primer paso es presentar una **"papeleta" de conciliación** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

La papeleta de conciliación es el primer paso para satisfacer nuestra pretensión, ya sea el abono de los salarios adeudados, ya sea la extinción de la relación laboral o ambas pretensiones en el mismo acto.

- ➔ Posteriormente **nos citarán para celebrar el "Acto de Conciliación"**.

Generalmente, la fecha en que se celebrará el Acto de Conciliación será tres semanas tras la interposición de la misma aproximadamente.

Si se alcanza un acuerdo finaliza el procedimiento.

- ➔ Si no hay acuerdo en el Acto de Conciliación o la empresa no se presenta (en cuyo caso el trabajador podrá solicitar la multa correspondiente ante la incomparecencia de la empresa) el

trabajador debe **presentar demanda ante el Juzgado de lo Social**.

- ➔ Tras presentar la demanda, el Juzgado enviará a nuestro domicilio **señalamiento para comparecer el día del Juicio**, y tras éste, el Juzgado correspondiente emitirá la Sentencia que estime o desestime nuestras pretensiones.

Insolvencia empresarial

Una vez estimada la demanda, ¿Qué ocurre si la empresa no tiene liquidez para pagarme?

En caso de insolvencia empresarial, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de parte de las cantidades adeudadas.

¿Qué límites tiene establecido el Fondo de Garantía Salarial?

FOGASA abona un máximo de 120 días, teniendo en cuenta como salario diario prorrateado máximo el que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extraordinarias.

PREPARAR TRÁMITES JUDICIALES

Para aquellos trabajadores que se encuentren en la situación descrita, la Asesoría Jurídica de ANDET lleva a cabo reclamaciones de cantidad así como todo tipo de acciones en materia laboral. Contacto a través del correo asociacion@andet.org.

ANDET
Asociación Nacional
para la Defensa Efectiva
del Trabajador

