

## ¿QUÉ HAGO SI LA EMPRESA NO ME PAGA LOS SALARIOS QUE ME DEBE?

A lo largo de este artículo vamos a procurar responder a las cuestiones más habituales que surgen cuándo la empresa deja de abonar los salarios a los trabajadores: ¿Cuándo puedo reclamar?, ¿Cuál es el procedimiento a seguir?, ¿Qué pruebas debo reunir? ¿Qué plazo tengo para reclamar? ¿Y si la empresa es insolvente? ¿Y si no trabajo para la empresa principal sino para la empresa contratada? ¿Qué debo hacer si quiero extinguir mi contrato de trabajo por dicho impago o retraso en el abono de los salarios?

### I. ¿Cómo reclamar? Procedimiento a seguir.

Para reclamar el abono de salarios debidos existen dos procedimientos en la jurisdicción laboral: el procedimiento monitorio<sup>1</sup> y la reclamación de cantidad. En este artículo vamos a centrarnos únicamente en explicar el procedimiento de reclamación de cantidad por ser el más habitual y el que más relevancia tiene en la práctica.

El procedimiento de reclamación de cantidad se inicia con la interposición de una papeleta de conciliación contra la empresa en la que se recogerán las cantidades que se le deben al trabajador. Esto quiere decir que además de los salarios impagados, vencidos y exigibles, se podrán reclamar las diferencias salariales entre lo que el trabajador debería haber cobrado y lo que cobró realmente: porque la empresa no pagaba las horas extra, o aplicaba mal el Convenio Colectivo, o no abonaba un determinado plus, etc.

Una vez presentada la papeleta, el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente citará a la empresa y al trabajador (suelen acudir sus representantes legales) para la celebración de un acto de conciliación. En este, la empresa puede reconocer las cantidades adeudadas y comprometerse al pago, se puede oponer o directamente ni siquiera acudir. En estos dos últimos supuestos el trabajador deberá interponer demanda judicial ante el Juzgado competente.

---

<sup>1</sup> Recogido en el art. 101 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Tras haberse interpuesto y admitido la demanda, el Juzgado citará a las partes para la celebración de la vista. La empresa contestará a la demanda en el propio acto del juicio. El tiempo que suele tardar el Juzgado en señalar la vista es distinto en cada uno de ellos pero suele estar entre 6 meses y 1 año. Tras la vista, se dictará sentencia condenando o absolviendo a la empresa al pago de los salarios. Esta resolución judicial será recurrible ante el Tribunal Superior de Justicia correspondiente.

## II. ¿Qué documentación me hace falta para poder reclamar?

Ante una reclamación de cantidad es a la empresa a la que le corresponde probar que sí le abono al trabajador las cantidades que este le reclama o que dicho abono no le corresponde.

Por lo tanto, el trabajador sólo deberá probar lo relacionado con los conceptos que reclame. Con carácter general y como base en todo procedimiento, tendrá que acreditar la existencia y duración de la relación laboral y el tipo de jornada realizada. Para ello, es aconsejable obtener:

- Copia del contrato de trabajo.
- Informe de Vida Laboral.
- Nóminas del último año.

**MUY IMPORTANTE:** No firmes nunca nóminas expedidas por la empresa en las que conste que has percibido una cantidad que realmente NO se te ha abonado. Si lo haces, reclamar esos importes será prácticamente imposible.

## III. ¿Qué plazo hay para reclamar? ¿Cuándo es aconsejable iniciar la reclamación?

La empresa tiene la obligación de abonar los salarios “puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres” (art. 29.1. E.T.).

La costumbre en España suele ser abonar los salarios mensualmente entre el día 30 y el día 6.

Por lo tanto, aunque la empresa solo te adeude el salario de un mes ya tendrás derecho a reclamarlo judicialmente. Si presentas la papeleta por las mensualidades adeudadas podrás conciliar de nuevo y ampliar la demanda si los impagos se siguen produciendo.

Por lo tanto, esperar para reclamar el abono de salarios es algo más a tener en cuenta si se quiere solicitar la extinción del contrato de trabajo, que desarrollamos en el apartado VI de este artículo.

Es importante señalar también que la acción para reclamar los salarios adeudados prescribe al año, computándose el mismo desde que los salarios pudieron ser exigidos<sup>2</sup>.

IV. ¿Y qué pasa si en la sentencia me dan la razón pero la empresa es insolvente? FOGASA.

Para el supuesto de que hayas obtenido una sentencia estimatoria pero la empresa no te abone los salarios por ser insolvente o estar en concurso de acreedores será el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) el que te abonará dichas cantidades, eso sí, con los límites que expondremos a continuación.

FOGASA solo abonará la cantidad máxima resulta de multiplicar el doble del Salario Mínimo Interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Por lo tanto, dicha cantidad varía dependiendo de la cuantía del S.M.I.

Además, FOGASA sólo abona salario, esto es, se excluyen de su garantía conceptos extrasalariales tales como pluses de distancia, pluses de transporte, dietas, quebranto de moneda...

El plazo para presentar la solicitud de pago es de un año a contar desde la fecha de la resolución judicial.

V. ¿Y si no trabajo para la empresa principal sino para la empresa contratada?

El procedimiento de reclamación de salarios explicado en el apartado I de este artículo sería el mismo para el supuesto de que el trabajador no realice la prestación de servicios para la empresa principal sino para una empresa contratada. La diferencia

principal radica en que se debe demandar a ambas empresas ya que, para el supuesto de que la empresa contratada no sea solvente, la empresa principal responderá solidariamente de las obligaciones salariales contraídas por los contratistas y

---

<sup>2</sup> Art. 59.2 del Estatuto de los Trabajadores.

subcontratistas con sus trabajadores<sup>3</sup>. Esta solidaridad solo existirá cuando las obras o servicios subcontratados se correspondan con la actividad del empresario principal.

Así, el abono de los salarios por los que respondería la empresa principal son los devengados durante la duración de la contrata.

Sin embargo, el plazo durante el cual debe responder solidariamente es de 1 año y comienza contar cuando finaliza su encargo con la empresa contratada. En otras palabras, “tratándose de la acción para exigir la responsabilidad solidaria de la empresa principal, el plazo de prescripción empieza a correr el día en que expira la vigencia de la relación mercantil o administrativa en cuyo marco se desarrolla la actividad laboral del trabajador”.<sup>4</sup>

Asimismo, dicha solidaridad únicamente se aplica a los conceptos salariales. Es decir, quedan excluidos conceptos de otra naturaleza tales como dietas, desgaste de útiles y herramientas, quebranto de moneda...

#### VI. Extinción del contrato por impago o retraso en el abono de salarios.

Tal y como ya hemos expuesto con anterioridad, entre las obligaciones del empresario se encuentra el abono puntual de los salarios a los trabajadores por la prestación de servicios. Por ello, el retraso en el pago de los mismos o, directamente, su impago es causa de extinción del contrato de trabajo<sup>5</sup> con derecho a indemnización por despido improcedente<sup>6</sup>.

Para ello es necesario que el retraso o impago sea real y grave. Esta nota de “gravedad” ha sido ampliamente analizada por los Tribunales debiendo atender a cada caso en concreto para determinar si existe o no.

Para ello se tiene en cuenta que los retrasos o impagos sean reiterados y persistentes en el tiempo y no sean algo esporádico así como que cuantitativamente sean importantes<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Art. 42.2 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>4</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, de 21 de julio de 2015 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Andalucía de 28 de abril de 2016.

<sup>5</sup> Art. 50.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>6</sup> Art. 50.2 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>7</sup> Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de Mayo de 2013.

Pese a que numerosos Tribunales han fallado estimando la extinción del contrato laboral cuando la empresa le adeude al trabajador 3 meses de salario existen sentencias como la del Tribunal Supremo de fecha 25 de Septiembre de 1995 que difieren de este criterio. En ese caso al trabajador se le adeudaban tres meses de salario y una paga extra y tenía una antigüedad de 20 años en la empresa; pese a ello el Alto Tribunal falló que no existía incumplimiento grave que motivase la extinción.

Por ello, insistimos en la importancia de analizar caso por caso para determinar la viabilidad de la reclamación.

Para reclamar, tanto el abono de los salarios debidos como para solicitar la extinción del contrato, se deberá iniciar el procedimiento interponiendo una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente. Este organismo citará a las partes para un acto de conciliación que puede terminar con acuerdo entre la empresa y el trabajador, la empresa conciliada puede no acudir o puede finalizar sin avenencia. En estos dos últimos supuestos se deberá interponer demanda judicial ante el Juzgado de lo Social correspondiente. Una vez admitida a trámite la demanda señalará el día de la vista al que deberán acudir las partes. La sentencia dictada determinará si existe o no incumplimiento grave del empresario que de lugar a la extinción del contrato de trabajo con la correspondiente indemnización por despido improcedente así como tendrá que resolver sobre el impago de los salarios condenando o no a la empresa al abono de los mismos. Esta sentencia es recurrible mediante la interposición de recurso de suplicación.

El plazo para iniciar este procedimiento sería el genérico de 1 año<sup>8</sup> a contar desde que se produjo el incumplimiento del empresario que diese lugar a la extinción del contrato.

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido muy laxa en la aplicación de este plazo entendiéndolo que la interposición tardía de la reclamación no conlleva la renuncia a la acción.

---

<sup>8</sup> Art. 59.1 del Estatuto de los Trabajadores.