

De: [mailto: @gmail.com]
Enviado el: domingo, 8 de septiembre de 2013 12:52
Para: 'Experto Laboral'
Asunto: RE: Derechos Laborales

De:
Enviado el: lunes, 09 de septiembre de 2013 09:33
Para:
Asunto: Derechos Laborales

Hola,

Llevo 3 meses sin cobrar en mi empresa, y los 5 anteriores he cobrado entre 5 y 15 días tarde... ¿Si me voy de la empresa porque no me pagan tengo derecho a paro? Adjunto mi contrato y la última nómina que tengo, que por cierto es de hace 5 meses...

Hola,

Primero de todo lamentar tu situación y darte muchos ánimos. En cuanto a tu pregunta te comento (partiendo de la base que tu empresa no está en concurso de acreedores):

En principio, irte de tu empresa por decisión propia siempre será considerado por el SEPE (antiguo INEM) como baja voluntaria y, por lo tanto, no tendrás derecho a prestación por desempleo en ningún caso. No obstante, lo que sí se puede conseguir (a corto-medio plazo) es que un juez te exima de ir a trabajar basándose en el hecho que la empresa no te paga.

Este procedimiento se conoce como “Extinción del contrato por voluntad del trabajador”, y lo permite el artículo 50.b del Estatuto de los Trabajadores ante “*La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado*”. Consiste en interponer una demanda ante el Juzgado solicitando extinguir el contrato con la misma indemnización que un despido improcedente, en base a los retrasos e impagos de salario.

Como puedes imaginar, entre la fecha de interponer demanda y la sentencia, pueden pasar muchos meses. Por suerte, la jurisprudencia sobre este tema ha cambiado y ahora hay dos posibles soluciones que permiten al trabajador dejar de prestar servicios mientras se resuelve la demanda, ya que el hecho de no cobrar atenta contra la dignidad profesional del trabajador:

Opción 1

Es la opción más conservadora. En la demanda se solicita al juez que, como medida cautelar, exonere al trabajador de ir a trabajar. Si se acreditan los impagos, es muy factible que se conceda esta medida. El plazo de tiempo dependerá de cada juzgado.

Opción 2

Es la opción más “radical” y amparada por una sentencia del Tribunal Supremo. Se trata de, en acto de conciliación previo a juicio, avisar al empresario que si en un plazo de tiempo no se abona la cantidad debida, se dejará de ir al trabajo. En este caso, el tiempo a esperar dependerá de lo colapsados que estén los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondientes.

Dependiendo de los tiempos procesales, incluso se pueden ejercitar las dos simultáneamente.

Por último, paralelamente a la demanda, también se puede interponer denuncia ante Inspección de Trabajo explicando el caso.

Por experiencia profesional, cuando se inician los impagos por parte de la empresa, es clave iniciar el procedimiento lo antes posible para extinguir el contrato, puesto que la situación de la empresa suele ser irreversible, y de esta forma se acelerará el cobro de cantidades (si no de la empresa, al menos del Fondo de Garantía Salarial en un futuro lejano).

Quedo a tu disposición para mantener una reunión por si crees oportuno ejercer tu derecho de extinguir el contrato mediante demanda ante el Juzgado de lo Social.

Un cordial saludo.



David Rodríguez Ordoñez

Graduado Social ICGSB nº 4232 / Asesor Jurídico Laboral

Solución ágil, eficaz y económica a tus dudas laborales.

info@expertolaboralonline.com - [Web](#) | [Facebook](#) | [Twitter](#)