
Impago de nóminas: qué puede pasar y cómo actuar

Preguntas y respuestas de la asamblea: qué podemos hacer ya, cuánto hay que esperar, qué puede hacer la empresa y cómo nos afecta a cada uno.

INTRODUCCIÓN

De qué vamos a hablar

La nómina de septiembre sigue sin pagarse. Recogemos las preguntas de la asamblea en seis bloques: de lo que podemos hacer hoy a lo que puede ocurrir después.

A	Qué podemos hacer ya	Reclamaciones, acciones colectivas, extinción por impago y el día a día
B	Cuánto hay que esperar	Los plazos de cada vía y los tres que hacen perder derechos
C	Qué puede hacer la empresa	ERTE, ERE, concurso, cierre, sociedades del grupo y FOGASA, caso por caso
D	Personas de baja y otros casos	Quién paga la baja, pago directo, maternidad y situaciones particulares
E	El paro y la declaración de la renta	ERTE frente a ERE, pagadores y cómo evitar que la renta salga a pagar
F	El Comité, qué hacer y calendario	Papel del Comité, acciones personales y calendario de fechas clave

Cinco mensajes clave

-
- 01** **Nadie debe dimitir, firmar un finiquito o un acuerdo individual, ni dejar de ir a trabajar** sin consultarlo: se pueden perder la indemnización y el paro.
-
- 02** **Las nóminas impagadas se siguen debiendo** pase lo que pase. El derecho a reclamarlas dura un año desde cada vencimiento.
-
- 03** **No hay que esperar tres meses para actuar.** La conciliación y la denuncia ante la Inspección se pueden activar ya. Los tres meses solo cuentan para pedir la extinción con indemnización.
-
- 04** **Quien esté de baja y no cobre puede pedir el pago directo** al INSS o a la mutua.
-
- 05** **Desde hoy, guarda toda tu documentación laboral:** contrato, nóminas, extractos y comunicaciones de la empresa.
-

Punto de partida: no hay que esperar

30/09

La nómina de septiembre venció el 30 de septiembre y, a 20 de octubre, no se ha cobrado. El convenio de clínicas y hospitales privados de Málaga 2026-2027 fija el pago el último día laborable de cada mes (art. 34).

SE PUEDE HACER YA

- Papeleta de conciliación en el CMAC
- Denuncia ante la Inspección de Trabajo
- Conflicto colectivo
- Pago directo para las personas de baja
- Pedir información y un calendario de pagos

EXIGE TRES MENSUALIDADES IMPAGADAS

- Pedir la extinción del contrato por impago
- Solicitar el concurso de acreedores como trabajadores

Si no se pagan octubre y noviembre: desde el 1 de diciembre de 2026.



BLOQUE A

Qué podemos hacer ya

Reclamaciones individuales · Acciones colectivas · Extinción del contrato por impago · Mi día a día mientras no cobro

Reclamar las nóminas: lo esencial

¿Cómo reclamo?

Primero, papeleta de conciliación en el CMAC de Málaga. Si no hay acuerdo, demanda ante el Juzgado de lo Social. UGT puede tramitar los dos pasos.

¿Qué es la papeleta?

El paso previo obligatorio: un intento de acuerdo con la empresa ante un organismo público. Lo acordado se ejecuta como una sentencia.

¿Mes a mes o todo junto?

Todo lo debido en una sola papeleta, que después se amplía con cada nómina que vaya venciendo sin pagar.

¿Cuánto tiempo tengo?

Un año desde que debió cobrarse cada nómina (art. 59.2 ET). La papeleta interrumpe el plazo: por eso conviene presentarla ya.

¿Hay intereses?

Sí: un 10% de lo adeudado por la mora, que los tribunales calculan por año (art. 29.3 ET). Hay que pedirlo expresamente.

¿Me pueden represaliar?

No. Reclamar está protegido por la garantía de indemnidad: un despido o una sanción como represalia sería nulo.

Reclamar nóminas: de la papeleta a la sentencia



Si la conciliación no se celebra en 30 días hábiles, ya se puede acudir al juzgado.

Acciones colectivas

Mandato de la asamblea

Puede encargar al Comité exigir información y un calendario de pagos, denunciar o iniciar un conflicto colectivo.

Acuerdos para toda la plantilla:

voto secreto, admiten voto por correo y necesitan a más de la mitad de toda la plantilla, no solo de los presentes (art. 80 ET).

Conflicto colectivo

Un juez declara que la empresa incumple con toda la plantilla. Lo promueve el Comité o el sindicato, con mediación previa en el SERCLA (abajo).

No sustituye a las reclamaciones individuales, pero refuerza la posición de todos.

Inspección de Trabajo

El impago y los retrasos reiterados son una infracción muy grave, con multas importantes.

El Comité denuncia en nombre de la plantilla y la Inspección mantiene la confidencialidad de quien denuncia.

CMAC · lo de cada persona. Concilia la papeleta individual: mis nóminas, mi despido.

SERCLA · lo de todos. Mediación pública y gratuita, obligatoria antes del conflicto colectivo.

Extinción del contrato por impago

DOS SUPUESTOS LEGALES (ART. 50 ET, REFORMA 2025)

- 3** mensualidades completas impagadas en un año, aunque no sean seguidas. En nuestro caso: **1 de diciembre de 2026**.
- 6** meses con retrasos de más de 15 días dentro de un año. En nuestro caso: **hacia marzo de 2027**.

INDEMNIZACIÓN

33 días

por año trabajado, como un despido improcedente.
45 días por los periodos anteriores al 12/02/2012,
con los topes legales.

Sigue trabajando mientras se resuelve: dejar de ir puede contar como abandono.

Hay paro: la extinción judicial es situación legal de desempleo.

Si el juez no da la razón, el contrato sigue igual. En la misma demanda se reclaman las nóminas.

Extinción por impago, hasta que decide el juez



Mi día a día mientras no cobro

¿Puedo dejar de ir a trabajar?

No. Puede justificar un despido disciplinario. Las vías seguras son la reclamación y la extinción judicial.

¿Está cotizando la empresa por mí?

Compruébalo en la vida laboral y en las bases de cotización: sede electrónica de la Seguridad Social (Importass) o su app.

¿Cómo acredito la deuda ante el banco o el casero?

Nóminas no cobradas, extracto bancario y papeleta. También un certificado de deuda salarial, que el Comité puede pedir para todos.

¿Puedo pedir un adelanto o un pago parcial?

Sí, y el Comité puede negociarlo. Siempre por escrito, indicando el mes. Aceptarlo no supone renunciar al resto.

¿Puedo trabajar en otro sitio?

Sí, si no hay pacto de exclusividad o no competencia ni choque de horarios. Sigue cumpliendo en tu puesto.

Tres plazos que no se pueden pasar

1 año

Reclamar las nóminas

Cuenta desde el día en que debió cobrarse cada nómina: la de septiembre, hasta el 30/09/2027.

Se para con la papeleta de conciliación, que interrumpe el plazo.

Si se pasa, esa nómina ya no se puede reclamar.

20 días

Impugnar un despido

Hábiles, desde el despido, también en un ERE: no cuentan sábados, domingos ni festivos.

Se suspende con la papeleta, como máximo 15 días hábiles. No se puede ampliar.

Si se pasa, ya no se puede impugnar el despido.

1 año

Solicitar el FOGASA

Antes hace falta un acta de conciliación o una sentencia, y la insolvencia o el concurso.

Resuelve en tres meses; si no responde, se entiende aprobado.

Si se pasa, se pierde la cobertura del FOGASA.

Plazos orientativos de cada vía

Vía o trámite	Plazo orientativo
Conciliación en el CMAC	Pocas semanas. Si en 30 días hábiles no se celebra, se puede ir al juzgado.
Juicio en lo Social	Varios meses; puede superar el año.
Inspección de Trabajo	Hasta 9 meses de actuaciones, ampliables. En casos urgentes, antes.
Resolución del FOGASA	3 meses. Sin respuesta, se entiende aprobada.
Consultas de un ERTE	Máximo 15 días (7 en empresas de menos de 50 personas).
Consultas de un ERE	Máximo 30 días (15 en empresas de menos de 50 personas).
Deuda en un concurso	Comunicarla en 1 mes desde su publicación en el BOE.
Paro en un ERTE	No lo pides tú: la empresa presenta una solicitud colectiva al SEPE.
Paro tras perder el empleo	ERE, cierre, despido o extinción por impago: lo pide cada persona en el SEPE en 15 días hábiles. Si te despidieron de baja, desde el alta.



BLOQUE C · ESCENARIOS

Qué puede hacer la empresa

ERTE · ERE · Concurso de acreedores · Cierre o liquidación · Empresas del grupo
· FOGASA

ERTE: qué es y quién me paga

Qué es

Suspensión de contratos o reducción de jornada temporal, por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor. **El contrato no se extingue.**

Quién lo inicia

Solo la empresa, con un periodo de consultas de 15 días como máximo (7 si hay menos de 50 personas).

¿Consume mi paro?

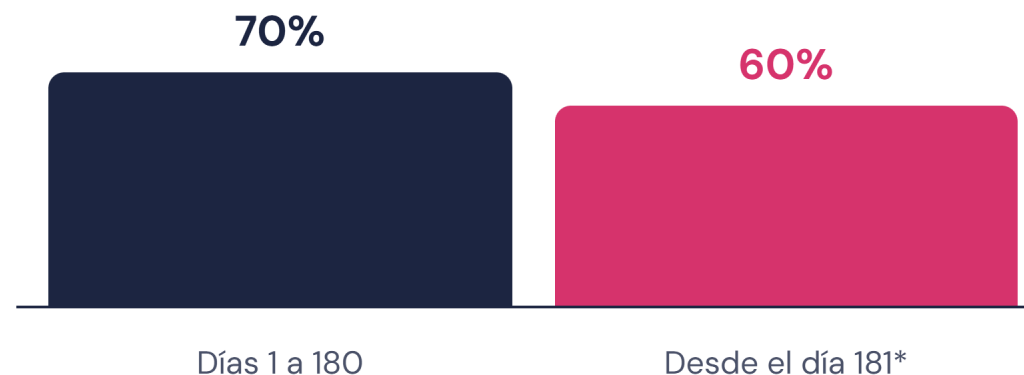
Sí, si es por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No, si es por fuerza mayor.

Quién paga cada parte

Tiempo trabajado
Salario de la empresa

Tiempo no trabajado
Prestación del SEPE

Prestación, sobre la base reguladora:



* En los ERTS por causas económicas. Con topes mínimos y máximos.

Cómo se desarrolla un ERTE



ERTE y las nóminas que ya nos deben

Las paga la empresa. El ERTE solo afecta al futuro: el SEPE paga los días no trabajados desde que empieza, pero no las nóminas anteriores, que siguen siendo deuda con su 10% de interés.

¿El ERTE congela la deuda?

No. No la cancela, no la aplaza y no detiene el plazo de un año para reclamarla. Por eso conviene presentar la papeleta igualmente, antes o durante el ERTE.

¿Puedo reclamar estando en ERTE?

Sí, igual que sin ERTE: papeleta en el CMAC y, si no hay acuerdo, demanda en el Juzgado de lo Social. Reclamar no afecta a la prestación.

¿Y si la empresa no puede pagar nunca?

Si es insolvente o entra en concurso, el FOGASA cubre una parte, pero solo con un acta de conciliación o una sentencia. Sin ese documento no hay FOGASA: por eso hay que reclamar ya.

¿Puede el Comité ponerlo como condición?

Sí: un calendario firmado de pago de los atrasos es clave en las consultas. Aunque se firme, cada persona conserva su derecho a reclamar si no se cumple.

ERTE: mi contrato, mis plazos y mi salida

¿Afecta al plazo de la extinción?

Puede. En suspensión total no hay salario, así que esos meses no suman nóminas impagadas: si el ERTE empezara antes del 30 de noviembre, las tres mensualidades podrían no completarse. En reducción de jornada, lo trabajado sí se sigue debiendo.

Sin indemnización, ¿perdemos algo?

No por el ERTE en sí: no hay indemnización porque el contrato sigue vivo y se vuelve al puesto. Si después hubiera despidos, se calcularía con toda la antigüedad. Y las nóminas pendientes no se pierden nunca.

¿Y si decido irme?

Si dimites, no hay indemnización ni paro por esa baja voluntaria. En cambio, durante la suspensión sí puedes trabajar en otra empresa sin perder tu puesto: se comunica al SEPE y la prestación se suspende mientras tanto.

¿Cuándo vuelvo? ¿Puede acabar en ERE?

Al terminar el periodo fijado, o antes si la empresa lo comunica: no incorporarse puede contar como abandono. Puede acabar en ERE, pero sería un procedimiento nuevo, con sus consultas y una causa justificada.

ERTE: el papel del Comité

✓ Lo que sí puede hacer

Negociar duración, porcentaje, criterios de selección, rotación, complementos y, sobre todo, un calendario firmado de pago de los atrasos.

No firmar. La empresa puede aplicarlo igualmente, pero queda más expuesta a que se anule.

Impugnarlo por conflicto colectivo si afecta al menos a 10 personas en empresas de menos de 100 (art. 47.3 ET). Cada trabajador puede hacerlo también.

Vigilar lo pactado y denunciar ante la Inspección si alguien trabaja estando en ERTE.

⚠ Lo que no puede hacer

Impedir por sí solo que la empresa aplique un ERTE.

Un ERTE puede acabar en ERE, pero sería un procedimiento nuevo, con sus propias consultas y una causa que la empresa debe justificar.

ERE: qué es y cómo funciona

¿Qué es un ERE?

Un despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Es colectivo según cuántas personas se vean afectadas en 90 días respecto al tamaño de la plantilla, o si cierra toda la empresa con más de cinco trabajadores.

¿Quién puede iniciarlo?

Solo la empresa. La plantilla no puede forzar un ERE, pero cada persona sí puede pedir la extinción de su contrato por impago (Bloque A).

¿Cómo es el procedimiento?

Un periodo de consultas con los representantes de 30 días como máximo (15 si hay menos de 50 personas), comunicado a la autoridad laboral. Sin acuerdo, la empresa puede despedir y los despidos pueden impugnarse.

INDEMNIZACIÓN MÍNIMA

20 días

por año trabajado

Con un máximo de 12 mensualidades.
Se puede negociar una cantidad mayor.
Si la empresa no la paga, se reclama y el FOGASA cubre una parte.

Cómo se desarrolla un ERE



ERE: cómo me afecta

¿Quién decide qué personas salen?

La empresa propone los criterios y se negocian. Los representantes tienen prioridad de permanencia y el acuerdo puede añadir otros colectivos. Nunca puede ser discriminatoria: ni por baja ni por embarazo.

¿Qué pasa con las nóminas atrasadas?

Se siguen debiendo. Deben incluirse en la liquidación y pueden reclamarse, con la cobertura del FOGASA si la empresa es insolvente.

¿Puedo impugnar aunque haya acuerdo?

Sí, en 20 días hábiles desde el despido, que no se pueden ampliar; la papeleta de conciliación los suspende. Lo prudente es actuar siempre dentro de los 20 días hábiles siguientes a la carta.

¿Cobraré el paro?

Sí, si se cumple el periodo mínimo de cotización, y es compatible con la indemnización. Si se pactan salidas voluntarias, suelen tener condiciones iguales o mejores.

ERE: el papel del Comité

✓ Lo que sí puede hacer

Negociar el número de personas afectadas, la indemnización, los criterios de selección, las salidas voluntarias, las prejubilaciones, la recolocación y el pago de los atrasos.

Proponer alternativas al despido: ERTE, reducción de jornada, movilidad a otras empresas del grupo o medidas de ahorro.

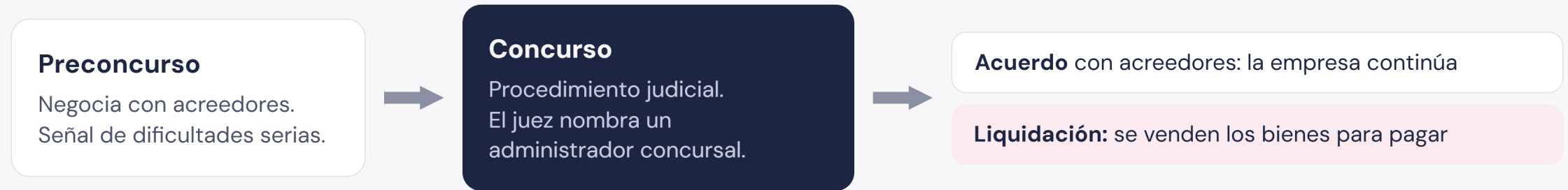
No firmar e impugnar el despido colectivo ante los tribunales, en un plazo muy breve desde la decisión.

⚠ Lo que no puede hacer

Impedir por sí solo un ERE si la empresa acredita las causas.

Garantizar que nadie se vea afectado.

Concurso: no siempre es el cierre



Quién lo pide

La empresa, en los dos meses siguientes a conocer su insolvencia.
También cualquier acreedor, incluidos los trabajadores.

Administrador concursal

Supervisa o sustituye a los administradores, reconoce las deudas y pasa a ser interlocutor clave de la plantilla.

Nóminas durante el concurso

Los salarios generados después de declararse tienen prioridad y deben pagarse a su vencimiento.

ERE o ERTE dentro del concurso

Los decide el juez tras consultas con la plantilla. El FOGASA calcula la indemnización a 20 días por año.

Cómo se desarrolla un concurso



Concurso: en qué orden cobramos

1 **Pago preferente.** Salarios de los últimos 30 días de trabajo, hasta el doble del salario mínimo.

2 **Privilegio general.** Resto de salarios, hasta el triple del salario mínimo por día pendiente.

3 **Crédito ordinario.** Lo que supere esos límites.

Comunica lo que se te debe por escrito al administrador concursal, en un mes desde la publicación en el BOE, con tus nóminas.

El Comité en el concurso

Puede: ser informado y oído, negociar cualquier ERE o ERTE concursal, ser oído si se vende la empresa y coordinar con UGT la comunicación de deudas.

No puede: decidir el resultado del concurso ni garantizar el cobro íntegro de las deudas.

Si la empresa cierra

QUÉ ME CORRESPONDE

Salarios pendientes

Finiquito, con las vacaciones no disfrutadas

Indemnización de 20 días por año, como mínimo

Si la empresa no tiene bienes, interviene el FOGASA con sus límites.

El Comité puede coordinar reclamaciones y solicitudes al FOGASA, impulsar acciones contra los responsables y negociar con un comprador.

Si cierra sin avisar

Inspección, demanda por despido en 20 días hábiles y, si procede, concurso. Un cierre de hecho no elimina ningún derecho.

¿Responden los socios?

Solo en supuestos concretos, como un concurso culpable o no disolver la sociedad ante pérdidas graves.

Si otra empresa compra el negocio

Mantienes antigüedad y condiciones, y ambas responden de las deudas durante tres años (art. 44 ET).

No puede evitar el cierre sin viabilidad ni asegurar que se mantenga toda la plantilla.

Cada sociedad del grupo va por separado

Lo que pasa en una sociedad no pasa automáticamente en las demás. La excepción es que el grupo funcione, en la práctica, como una sola empresa.

¿Un ERTE en una y un ERE en otra?

Sí. Cada sociedad tiene su plantilla, sus cuentas y sus obligaciones. Cada medida se tramita por separado y solo afecta a quien esté contratado en esa sociedad.

¿Para qué sociedad trabajo yo?

La de tu contrato y tu nómina, con su razón social y su CIF. Es la obligada a pagar y a la que se reclama primero. Compruébalo antes de la papeleta.

¿Pérdidas en una, aunque el grupo vaya bien?

Se valoran en la sociedad que contrata. Pero en un ERE, si el grupo consolida cuentas y hay deudas entre sociedades, debe aportar las consolidadas.

¿Me pueden pasar a otra sociedad?

El Comité puede proponerlo como alternativa a un ERE, pero exige tu consentimiento por escrito. Quien no consiente sigue en su empresa.

¿Cuándo responde todo el grupo?

Cuando un juez aprecia que el grupo actúa como un único empleador. Algunos indicios:

- Personas que trabajan indistintamente para varias sociedades
- Caja única o mezcla de patrimonios
- Dirección unificada que confunde quién es el empresario
- Apariencia externa de una sola empresa
- Sociedades creadas de forma artificial

Lo que no basta por sí solo

Compartir accionistas, dirección o marca. Pertenecer al mismo grupo no hace responder a las demás sociedades automáticamente.

Si una sociedad entra en concurso

No arrastra a las demás: cada una tiene su concurso y sus bienes. El juez puede coordinarlos y, solo excepcionalmente, unir patrimonios mezclados. Puede haber contagio si hay deudas o garantías entre ellas.

FOGASA: qué cubre si la empresa no puede pagar

SALARIOS

≈ 11.200 €

Hasta 120 días, con un máximo de unos 93,67 € brutos al día en 2026.

INDEMNIZACIONES

≈ 34.188 €

Hasta una anualidad, a 30 días por año (20 en concurso), con el mismo tope diario.

1 · Deuda reconocida

Salarios: acta de conciliación (vale la del CMAC) o sentencia. Indemnizaciones: sentencia o conciliación judicial.

2 · Insolvencia

La empresa debe estar declarada insolvente o en concurso.

3 · Solicitud

En el plazo de un año. Resuelve en tres meses; sin respuesta, se entiende aprobada.



BLOQUE D

Personas de baja y otros casos

Quién paga la baja · Baja ante un ERTE o un ERE · Cada escenario · Pago directo · Otros casos · Antes de irte

La baja por enfermedad común, día a día

QUIÉN PAGA

Días 1–3 Nadie	Días 4 a 15 La empresa	Desde el día 16 El INSS o la mutua
--------------------------	----------------------------------	--

CUÁNTO, SOBRE LA BASE REGULADORA

0%	60% · días 4 a 20	75% · desde el día 21
----	-------------------	-----------------------

+ **Complemento del convenio** desde el día 23, hasta el salario de convenio (art. 45)

Accidente de trabajo o enfermedad profesional: paga la mutua desde el día siguiente, al 75%, y el complemento se cobra desde el primer día.

Si la empresa no la adelanta en nómina, incumple una obligación legal: pide el pago directo. Los días 4 a 15 y el complemento van en la papeleta.

¿Me pueden incluir en un ERTE o un ERE?

Sí. Pero nunca por estar de baja.

En un ERTE

Se aplica a puestos y funciones con los criterios negociados. Elegir a alguien por su baja es discriminatorio (art. 4.2.c ET) y se puede impugnar.

En un ERE

Si la baja fue el motivo, el despido puede ser nulo: readmisión y salarios dejados de percibir (art. 53.4 ET). Plazo: 20 días hábiles.

Protección reforzada

Embarazo, parto, lactancia, permisos por nacimiento y cuidado, y reducción por cuidado: el despido es nulo salvo causa ajena probada.

El Comité puede negociar en un ERE prioridades de permanencia para determinados colectivos (art. 51.5 ET). No es automático: depende del acuerdo.

Mi baja en cada escenario

Escenario	Qué pasa con mi baja	Qué puedo hacer
Impago, ahora	La empresa debe seguir adelantándola en nómina (pago delegado).	Pedir el pago directo. Llevar días 4 a 15 y complemento a la papeleta.
ERTE	Baja previa: sigo con la baja y, con el alta, paso al ERTE. Baja durante el ERTE: cobro lo mismo que la prestación.	No pueden elegirme por estar de baja. El paro no se amplía por la baja.
ERE o cierre	Sigo de baja en pago directo hasta el alta. Enfermedad común: lo mismo que el paro. Accidente de trabajo: lo mismo que la baja.	Cobro la indemnización como el resto. Tras el alta, pedir el paro en 15 días hábiles.
Concurso	La baja continúa, con el pago delegado bajo control del administrador concursal.	Si no se paga, pago directo. Comunicar la deuda en un mes.

En enfermedad común, el tiempo de baja tras el despido se descuenta luego del paro; en accidente de trabajo, no (art. 283 LGSS).

Cómo pedir el pago directo, paso a paso

No es automático: lo pide cada persona. Y está protegido: no pueden represaliarte por pedirlo.

1 Quién paga mi baja

La mutua, si es accidente de trabajo o si la empresa tiene concertada con ella la enfermedad común. Si no, el INSS. Si dudas: nómina, parte de baja o Comité.

2 Reúne los documentos

DNI o NIE, formulario de pago directo, cuenta a tu nombre, partes de baja y nóminas o extractos que prueben el impago. Si la empresa lo da, certificado de empresa.

3 Preséntalo

INSS: sede electrónica con certificado o Cl@ve, registro electrónico o en persona con cita. Mutua: su portal, correo u oficinas; cada una tiene su formulario.

4 Indica el motivo

Marca “Incumplimiento por la empresa del pago delegado” y explica desde qué fecha no cobras la baja: la nómina de septiembre de 2026.

5 Haz seguimiento

El INSS notifica por vía telemática; la mutua, directamente. Suele tardar unas semanas y se abonan los atrasos. Si piden más papeles, apórtalos pronto.

6 Guarda el justificante

Conserva el justificante de presentación y avisa al Comité, que hace un seguimiento coordinado de todos los casos.

Situaciones particulares

Si estoy en...	Qué debo saber
Permiso por nacimiento	Lo paga directamente el INSS: no depende de que la empresa pague.
Riesgo en embarazo o lactancia	Lo paga directamente la mutua o el INSS.
Reducción por cuidado	La indemnización se calcula sobre el salario a jornada completa.
Excedencia	Por cuidado de familiares, reserva de puesto. Voluntaria, derecho preferente si hay vacante.
Vacaciones aprobadas	No se cancelan unilateralmente, salvo causas excepcionales. Si el contrato se extingue, se pagan.
Temporal o fijo discontinuo	Mismos derechos salariales y mismas garantías en un ERTE o un ERE.
55 años o más en un ERE	La empresa debe pagar un convenio especial con la Seguridad Social. Las prejubilaciones se negocian.

Antes de irte: dimitir no es lo mismo

	Dimitir	Extinción por impago (juez)
Indemnización	No	Sí: 33 días por año
Paro	No	Sí
Lo que me deben	Se mantiene: 1 año para reclamarlo	Se reclama en la misma demanda
Preaviso	15 días, salvo incumplimiento grave (art. 37.2)	No hace falta dimitir

Antes de firmar el finiquito

Revisa salarios pendientes, vacaciones e indemnización. Puedes firmar “recibí, no conforme”, llevarlo al sindicato antes de firmar (art. 37.1) y pedir que esté presente un representante del Comité.



BLOQUE E

El paro y la declaración de la renta

Paro en un ERTE y en un ERE · Cuánto dura · Cuántos pagadores tendré · Qué tributa · Cómo evitar que salga a pagar

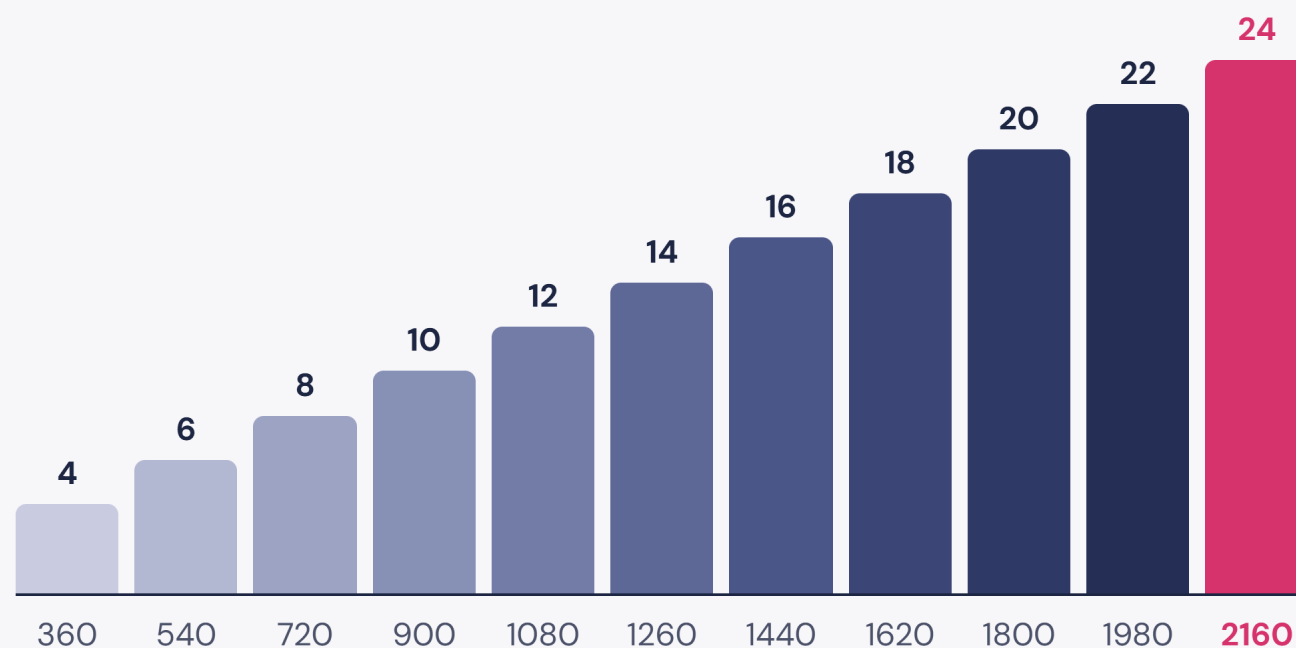
El paro en un ERTE y en un ERE

Se calcula igual. Cambia la situación, la indemnización y que el ERTE puede gastar días de paro.

	ERTE	ERE, cierre o extinción por impago
Mi contrato	Se suspende o se reduce. Sigo en la empresa.	Se extingue. Dejo la empresa.
Cuánto cobro	70% de la base los primeros 180 días; 60% después.	La misma fórmula.
Topes 2026 / mes	Mínimo 560 € o 749 € con hijos. Máximo de 1.225 € a 1.575 €.	Los mismos topes.
Cuánto dura	Lo que dure el ERTE. Si es por causas económicas, consume paro.	De 4 a 24 meses, según lo cotizado.
Indemnización	No hay.	20 días/año en ERE o cierre; 33 en la extinción por impago.
Quién lo pide	La empresa, de forma colectiva.	Cada persona, en 15 días hábiles.

Cuánto tiempo se cobra el paro

Meses de paro según los días cotizados en los últimos 6 años



ERTE seguido de ERE: los días cobrados en un ERTE por causas económicas se descuentan del paro. Un ERTE largo deja menos paro después.

Si la empresa no cotizó, el SEPE paga igualmente y reclama a la empresa (art. 281 LGSS).

Al acabar el paro, subsidio de unos 570 € al mes los seis primeros meses, si se cumplen los requisitos de rentas.

Por qué importa el número de pagadores

Con un solo pagador, declaras a partir de



22.000 €

Con dos o más pagadores*, declaras a partir de



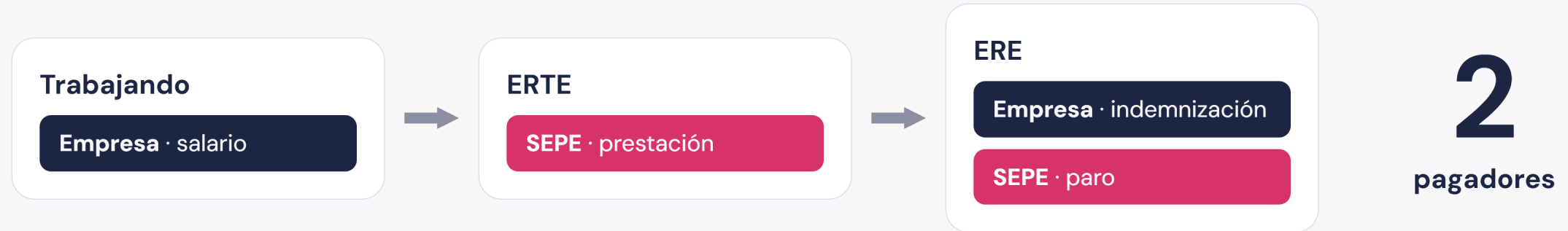
15.876 €



Más pagadores no es más impuesto: se calcula sobre todo lo cobrado. Pero cada pagador retiene como si fuera el único y, al sumarlo todo, suele faltar retención. Por eso la declaración suele salir a pagar.

* Si el segundo y los siguientes pagadores suman más de 1.500 € al año (art. 96 de la Ley del IRPF)

Trabajo, ERTE y ERE: dos pagadores, no tres



El SEPE es un único pagador para el ERTE y para el paro posterior. En un ERTE de reducción de jornada pagan a la vez empresa y SEPE: siguen siendo dos.

Puede haber un 3.º y un 4.º

El INSS o la mutua, si pagan la baja directamente, y **el FOGASA**, si paga lo que la empresa no pudo. Con tres pagadores, lo normal es tener que declarar y que salga a pagar.

Qué tributa y qué no

✓ No tributa

Indemnización legal del ERE, hasta 180.000 €. Tampoco cuenta para el límite de declarar.

Indemnización por impago declarada por el juez, en la cuantía legal (art. 7.e).

Paro en pago único para emprender, si se cumplen sus requisitos (art. 7.n).

⚠ Sí tributa

El paro y la prestación del ERTE, como el salario (art. 17).

La prestación por baja (incapacidad temporal).

Lo que supere la indemnización legal, como salario pagado por la empresa.

Nóminas atrasadas cobradas el año que viene: se declaran en el año en que debían cobrarse, con una complementaria sin sanción, intereses ni recargo. Si dependen de una sentencia, en el año en que sea firme (art. 14.2).

Un ejemplo con números redondos

Salario de 24.000 € brutos al año. De enero a junio cobra de la empresa; de julio a diciembre está en un ERTE de suspensión.

Con dos pagadores: 19.000 €



Si los mismos 19.000 € vinieran de un solo pagador



Cómo evitar que la renta salga a pagar

01

Pide que te retengan más

Por escrito, a cualquier pagador: también al SEPE, al INSS o a la mutua. Si lo pides 5 días antes de la nómina, deben aplicarlo hasta final de año (art. 88.5 RIRPF).

La forma más sencilla.

02

Revisa si te conviene declarar

Aunque no estés obligado, puede salir a devolver si te retuvieron más de la cuenta. Revisa siempre el borrador de la Agencia Tributaria.

03

Guarda los certificados

El de retenciones de cada pagador: empresa, SEPE, INSS o mutua y FOGASA. Y las resoluciones del ERTE, del ERE y del pago directo.

Qué puede hacer el Comité por la plantilla

Sus competencias

Recibe información económica y de empleo, informa antes de un ERE o un ERTE, vigila el cumplimiento de las normas, negocia y actúa ante la Inspección y los tribunales.

¿Reclama mis nóminas?

La reclamación es individual: la firma cada persona y el sindicato puede representarla. El Comité coordina, informa y ejerce las acciones colectivas.

¿Puede impedir un ERE?

Ni un ERE, ni un ERTE, ni un cierre por sí solo. Sí puede negociar, proponer alternativas, no firmar e impugnar.

Calendario de pagos

Puede exigir información y pedir un calendario. Solo obliga a la empresa si se firma, y nunca supone renunciar a derechos.

Deber de sigilo

No puede difundir lo que la empresa le entregue como reservado. Compartirá todo lo que no esté sujeto a esa reserva.

Protección de sus miembros

Tienen prioridad de permanencia y no pueden ser sancionados ni despedidos por su actuación como representantes.

Representa a toda la plantilla, afiliada o no. Si se inicia un ERE, un ERTE o un concurso, la empresa debe comunicarlo al Comité, que lo trasladará a la plantilla de inmediato.

Tu lista para desde hoy



Guarda

- Contrato
- Nóminas, pagadas y no pagadas
- Extractos bancarios
- Informe de vida laboral
- Partes de baja, si los hay
- Correos, mensajes y cartas de la empresa
- Certificados de retenciones del año



Haz

- Comprueba para qué sociedad trabajas
- Si estás de baja y no cobras, pide el pago directo
- Si entras en ERTE o en pago directo, pide más retención
- Si te eligen por estar de baja, avisa al Comité ya: hay 20 días hábiles
- Dudas fiscales: UGT o un asesor

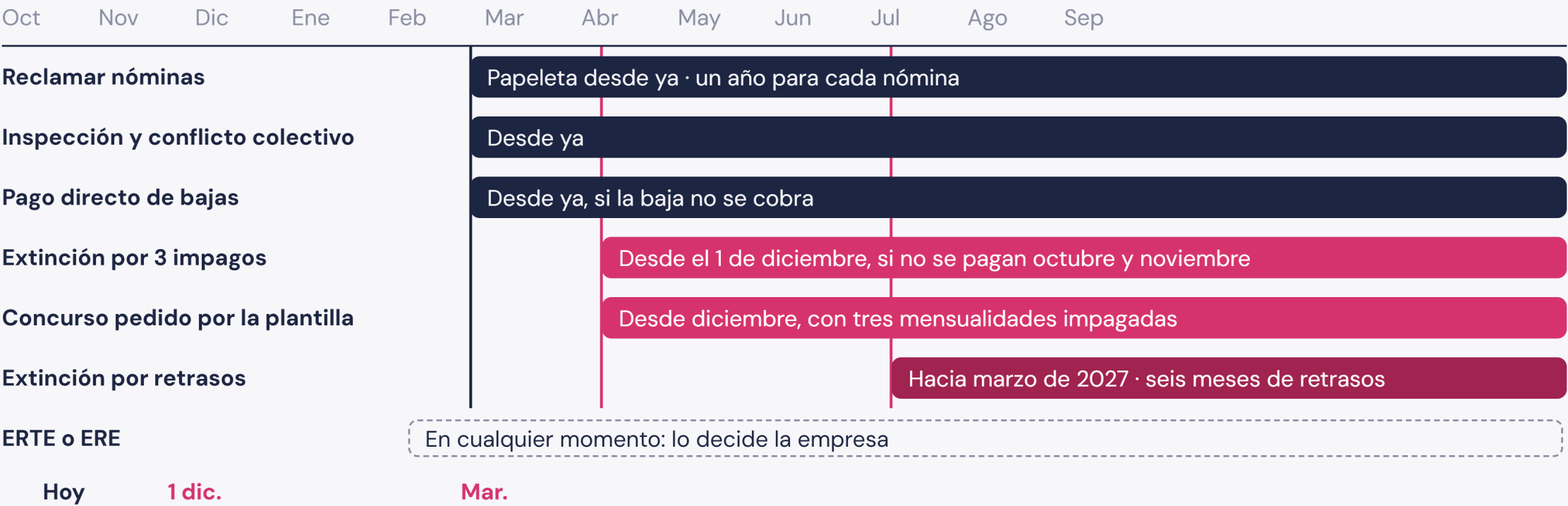


No hagas sin consultar

- Dimitir
- Firmar un finiquito
- Firmar un acuerdo individual o una renuncia
- Dejar de acudir al trabajo

Se pueden perder la indemnización y el paro.

Dónde entra cada caso en el tiempo



Octubre: lo que podemos hacer ya

Desde ya

Octubre de 2026

QUÉ PASA

La nómina de septiembre venció el 30 de septiembre y sigue sin pagarse. Desde el 16 de octubre supera los 15 días de retraso: ya cuenta como primer mes de retraso.

QUÉ SE PUEDE HACER

- Papeleta en el CMAC por septiembre, con el 10% de interés
- Denuncia ante la Inspección de Trabajo
- Conflicto colectivo, con mediación previa en el SERCLA
- Pago directo para las personas de baja
- Pedir a la empresa información y un calendario de pagos

30 oct.

2026

QUÉ PASA

Vence la nómina de octubre: el 31 es sábado y el convenio fija el último día laborable. Si no se paga, son dos mensualidades.

QUÉ SE PUEDE HACER

Ampliar las papeletas de conciliación con la nueva nómina y mantener en marcha el resto de acciones.

Diciembre: tres mensualidades impagadas

1 dic.

2026

QUÉ PASA

El 30 de noviembre vence noviembre. Si no se paga, son tres mensualidades completas impagadas.

QUÉ SE PUEDE HACER

Cada persona puede pedir al juez la extinción de su contrato con la indemnización del despido improcedente (art. 50 ET). La plantilla, como acreedora, puede solicitar el concurso.

Dic. – ene.

2026 – 2027

QUÉ PASA

Con tres mensualidades impagadas a toda la plantilla, la ley presume que la empresa conoce su insolvencia.

QUÉ SE PUEDE HACER

La empresa tiene dos meses para ponerse al día o solicitar el concurso de acreedores. Si no lo hace, pueden pedirlo los acreedores, incluida la plantilla.

2027: retrasos y fecha límite

Marzo

2027, aproximadamente

QUÉ PASA

Seis meses seguidos, de septiembre a febrero, con retrasos de más de 15 días, aunque la empresa termine pagando.

QUÉ SE PUEDE HACER

Se cumple el segundo supuesto del art. 50 ET: pedir la extinción por retrasos reiterados. No exige que la deuda siga pendiente.

30 sep.

2027

QUÉ PASA

Se cumple un año desde el vencimiento de la nómina de septiembre de 2026.

QUÉ SE PUEDE HACER

Es la fecha límite para reclamarla si no se ha presentado papeleta antes. Cada nómina tiene su propio plazo de un año: no hay que apurarlo.

COMITÉ DE EMPRESA

Ante cualquier duda, habla con el Comité

Ovavitugt@gmail.com

Para consultas jurídicas o fiscales concretas, la asesoría de UGT.

Información general sobre la normativa vigente en octubre de 2026. No anticipa ninguna decisión de la empresa ni sustituye al asesoramiento individual, laboral o fiscal.