

iii LA EMPRESA NO ME DA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL !!!

La empresa tiene que dar de alta al trabajador antes de que se empiece a prestar servicios. En algunas ocasiones las empresas no dan de alta a los trabajadores en la Seguridad Social y los tienen trabajando "en negro" sin que el trabajador lo sepa.

Si el trabajador comprueba (mediante la solicitud de su Vida Laboral o mediante el enlace que se adjunta) que la empresa no le ha dado de alta en la SS lo aconsejable es acudir a los representantes de los trabajadores, que deben recibir información sobre los contratos que realiza la empresa, y pueden solicitar copia simple del contrato. No existe "riesgo" pues no es el trabajador el que actúa directamente

VER: Informe de situación actual del trabajador

<https://sede.seg->

[social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/lut/p/z0/rY89D4lwFEX_igyM5rWgBEZIDEHtYAwRu5AGCtaPFmg1-u-l7DA53vtO7ssBCjlQyd6iYUYoyR5DvtCg8HGwwhHChwSIWxRnZl9F_tFPUGwnrmEHdAbyArsibl1HY6ClkoZ_DOSaV7wYkxSV0i6yhYtK8apYxaRthKxV_-R68V2UvDeiFiUbuUYQnTvaT15MNaYCzFyXloN8kp4emncaxP_t5CEcrkNo78k51DXRseP8ALqbE9w!/">social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/lut/p/z0/rY89D4lwFEX_igyM5rWgBEZIDEHtYAwRu5AGCtaPFmg1-u-l7DA53vtO7ssBCjlQyd6iYUYoyR5DvtCg8HGwwhHChwSIWxRnZl9F_tFPUGwnrmEHdAbyArsibl1HY6ClkoZ_DOSaV7wYkxSV0i6yhYtK8apYxaRthKxV_-R68V2UvDeiFiUbuUYQnTvaT15MNaYCzFyXloN8kp4emncaxP_t5CEcrkNo78k51DXRseP8ALqbE9w!/">social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/lut/p/z0/rY89D4lwFEX_igyM5rWgBEZIDEHtYAwRu5AGCtaPFmg1-u-l7DA53vtO7ssBCjlQyd6iYUYoyR5DvtCg8HGwwhHChwSIWxRnZl9F_tFPUGwnrmEHdAbyArsibl1HY6ClkoZ_DOSaV7wYkxSV0i6yhYtK8apYxaRthKxV_-R68V2UvDeiFiUbuUYQnTvaT15MNaYCzFyXloN8kp4emncaxP_t5CEcrkNo78k51DXRseP8ALqbE9w!/](https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle/lut/p/z0/rY89D4lwFEX_igyM5rWgBEZIDEHtYAwRu5AGCtaPFmg1-u-l7DA53vtO7ssBCjlQyd6iYUYoyR5DvtCg8HGwwhHChwSIWxRnZl9F_tFPUGwnrmEHdAbyArsibl1HY6ClkoZ_DOSaV7wYkxSV0i6yhYtK8apYxaRthKxV_-R68V2UvDeiFiUbuUYQnTvaT15MNaYCzFyXloN8kp4emncaxP_t5CEcrkNo78k51DXRseP8ALqbE9w!/)

No obstante, en el caso de que no existan representantes de los trabajadores (o no sean "operativos") se pueden dar los siguientes pasos:

1.- Pruebas de que efectivamente se está trabajando. Es el primer paso, las pruebas pueden ir, por ejemplo, desde una copia del contrato, el correo electrónico corporativo, la ropa de trabajo facilitada por la empresa, grabar conversaciones con jefes/compañeros (en los juicios laborales se puede utilizar estas grabaciones, aunque no se haya avisado de que se está grabando, siempre que el trabajador sea parte de la conversación). Además, usualmente las empresas que no dan de alta a los trabajadores en la SS pagan en metálico para evitar que haya constancia de transferencias, y en tal caso se puede ingresar, el mismo día que recibe el salario, la integridad del dinero recibido en la cuenta corriente, indicando como concepto "nómina del mes...", aunque nada más ingresar el dinero se vuelva a sacar parte del mismo. Así se tendrá al menos un indicio de qué día pagaba, de la asiduidad de los pagos y la cuantía que pagaba la empresa.

2.- Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo

Es aconsejable cuando no se tienen muchas pruebas para poder demostrar que se está trabajando. Este tipo de denuncias ante la Inspección de trabajo no son anónimas, pero el Inspector actúa de forma que no se desvele quien ha denunciado, pero también es cierto que pueden pasar varios meses hasta que la Inspección actúe. El Inspector puede levantar un acta de infracción, dar al trabajador de alta de oficio, sancionar a la empresa y obligarla a cotizar desde ese momento y exigir las cotizaciones anteriores con un recargo. Si la empresa sospecha que el trabajador ha sido el que ha denunciado y le despide, el despido puede ser igualmente considerado nulo por ser una represalia.

VER: CÓMO DENUNCIAR INFRACCIONES LABORALES

<https://laboralpensiones.com/como-denunciar-infracciones-laborales/>

3.- Enviar un burofax a la empresa

Se puede mandar un burofax, para que quede constancia de la fecha de envío, su recepción y el texto, indicando que se ha comprobado que no se está dado de alta y pidiendo que se aclare la situación. Así de esta forma además se tiene una prueba de que se está trabajando para la empresa. La empresa puede reaccionar no dejando entrar al trabajador al puesto de trabajo el día siguiente, indicando que no se es trabajador de la empresa por lo que es conveniente que los siguientes días al envío del burofax el trabajador acuda a su puesto de trabajo con testigos, y en el caso de que la empresa no le deje incorporarse a su puesto de trabajo, llamar a la policía, preferiblemente municipal o local, para que levante acta de la situación

4.- Demandar a la empresa.

Si se tienen pruebas suficientes de estar trabajando para la empresa, tanto si se ha firmado el contrato como si no, se puede presentar contra la empresa una papeleta de conciliación y una posterior demanda ante los Juzgados de lo Social, solicitando el alta en la Seguridad Social. Si la empresa como represalia a la

demanda, despide al trabajador y el juez estima que había realmente una relación laboral y que el despido fue por haber demandado, tendría que ser declarado despido nulo, teniendo la empresa que readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación desde el día del despido hasta el día de la readmisión.

De interés: *Plazos de presentación de los actos relacionados con la afiliación y alta de los trabajadores de Régimen General de la Seguridad Social (art. 15 y siguientes, y 139 de la LGSS): Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes. Cabe la posibilidad de que si los empleadores incumplieran esta obligación, el interesado podrá instar directamente su afiliación, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que los empleadores hubieran incurrido, incluido en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones, y de que se impongan las sanciones que resulten procedentes. En todo caso, el plazo para poder solicitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el alta y cotización por parte del trabajador cuando haya un incumplimiento empresarial es de 4 años.*

Efectos sobre el empleador

La legislación nos dice que cualquier persona física o jurídica que contrate a otro estableciendo con él una relación laboral (no si se trata de un contrato mercantil) debe dar de alta a ese trabajador en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda. El alta se hace generalmente a instancia del contratante, aunque también puede darse a instancia del trabajador si el empleador hubiera incumplido la obligación e incluso de oficio por parte de la Seguridad Social.

NOTA: *El contrato mercantil hay obligaciones para ambas partes implicadas, pero que en ningún caso este da lugar a una relación laboral. Es un documento a través del cual una empresa (o un autónomo) contrata a un profesional para que este ser encargue de la prestación de ciertos servicios o la entrega de determinados productos. Si el profesional mantiene su independencia a la hora de realizar el trabajo, tiene libertad de horarios y autonomía, podemos asegurar que estamos ante una relación totalmente legal. Ahora bien, si tras la firma el cliente pretende que el autónomo esté bajo su poder de organización y dirección y le impone un horario, entonces sí estaremos ante un falso autónomo, una figura que es ilegal. El profesional debe actuar con independencia y a él le corresponde la dirección técnica de su actividad, siendo libre a la hora de organizar y desarrollar su trabajo.*

El alta es un acto administrativo que crea una relación jurídica entre el obligado al pago de las cotizaciones, el cotizante (si no fuera la misma persona que el obligado al pago) y la Seguridad Social. De esta relación nace el derecho a percibir prestaciones económicas y en materia de sanidad pública, pero también la obligación de pagar las cotizaciones.

El empleador debe dar de alta a su empleado a tiempo para que este cuente con protección desde su primer día de trabajo. Para trabajadores del RGSS la comunicación de alta se puede hacer hasta 60 días antes de que comience la relación laboral.

El empleador queda obligado a pagar las cotizaciones de su empleado desde el mismo momento de la contratación y tendrá que seguir pagando las mismas hasta que se produzca una situación de cese de la relación laboral, ya sea por decisión del empresario o autónomo o por decisión del empleado.

La solicitud de alta debe contener los datos esenciales que ayuden a identificar tanto al contratante como al contratado, especificando además el trabajo que se va a desarrollar, la fecha de inicio de la actividad, el tipo de contrato celebrado, la duración de la jornada y el grupo de cotización.

No practicar el alta de un empleado es una infracción grave que vulnera los derechos de los trabajadores.

Dado que el trabajador no es el responsable de la situación, la Seguridad Social no le va a privar de sus derechos en cuanto a acceso a sanidad y prestaciones si su empleador no le ha dado de alta, será tratado como si estuviera en una situación de alta de pleno derecho. Pero sí tomará medidas contra el empleador que ha incumplido su obligación.

Además de pagar las cotizaciones que se han obviado, el mero hecho de no dar de alta a un empleado en la Seguridad Social constituye una infracción grave en materia de Seguridad Social que da lugar a la aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La multa puede ir de 3.125 a 10.000 euros.