

**LA NUEVA CONFIGURACIÓN LEGAL DE LA EXTINCIÓN
CONTRACTUAL POR IMPAGO O RETRASOS DE SALARIO:
LUCES Y SOMBRAS**

***THE NEW LEGAL CONFIGURATION OF CONTRACT
TERMINATION DUE TO NON-PAYMENT OR DELAY DELAYS OF
SALARY: LIGHTS AND SHADOWS***

LUISA VICEDO CAÑADA

Universidad Internacional de La Rioja

<https://orcid.org/0009-0005-3692-7574>

Cómo citar este trabajo: Vicedo Cañada, L. (2026). La nueva configuración legal de la extinción contractual por impago o retrasos de salario: luces y sombras. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (1), 1–46. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12838>

RESUMEN

El presente trabajo toma en consideración la acción rescisoria del artículo 50.1b) del Estatuto de los Trabajadores tras la última modificación llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. Este precepto otorga la posibilidad al trabajador de extinguir la relación laboral como consecuencia del incumplimiento empresarial de la obligación de abono del salario. Su revisión es consecuencia de la indeterminación legal al respecto. Ello ha provocado que, durante años, hayan sido los tribunales quienes hayan adoptado los criterios necesarios para estimar o desestimar la acción de una manera individualizada. Por ello, se analiza el régimen jurídico de esta acción como consecuencia de la actualización llevada a cabo. Así, se persigue como objetivos identificar si se han superado aquellos aspectos que impedían su funcionalidad, si todavía quedan escollos pendientes por esclarecer, al tiempo que se proponen cambios en la forma de regular que reviertan esta situación.

PALABRAS CLAVE: Salario, impago, retraso, extinción, indemnización.

ABSTRACT

This work considers the rescission action of article 50.1b) of the Workers' Statute following the latest amendment implemented by Organic Law 1/2025, of January 2, on measures regarding the efficiency of the Public Service of Justice. This provision grants the employee the possibility of terminating the employment relationship because of the employer's failure to comply with the obligation to pay wages. Its revision is a consequence of legal uncertainty in this regard. This has meant that, for years, it has been the courts that have adopted the necessary criteria to uphold or dismiss the action on an individual basis. Therefore, the legal framework for this action is analyzed as a result of the updated version. The objectives are to identify whether the aspects that impeded their functionality have been overcome, whether there are still pending obstacles to be clarified, and to propose changes in the way it is regulated to reverse this situation.

KEYWORDS: Salary, non-payment, delay, termination, compensation.

SUMARIO

I. Introducción

II El impago salarial y los retrasos como causa de extinción contractual

1. La nueva configuración jurídica del impago salarial

2. El retraso salarial y su compleja estructura como causa extintiva

2.1 La necesidad o no de culpabilidad en el impago o retraso

2.1.1. En el impago salarial

2.1.2. En el retraso salarial

2.2. La necesidad o no de culpabilidad en el retraso o impago salarial

3. Acerca de las percepciones extrasalariales

III. La extinción de la relación laboral por impago o retrasos salariales: la acción rescisoria

1. Posibilidades de enervar la acción resolutoria con el pago de las deudas salariales

2. Continuidad en el puesto: alcance y contenido de un derecho controvertido

IV. Conclusiones

Bibliografía

I. Introducción

El tema de estudio de este trabajo resulta relevante por la reciente publicación de la Ley Orgánica 1/2025, del 2 de enero, sobre acciones para mejorar la eficiencia del Servicio Público de Justicia, en vigor desde el 3 de abril, que entre otras novedades incluye la revisión del artículo 50.1b) del Estatuto de los Trabajadores. En dicho precepto se prevé la acción de desistimiento del contrato laboral, unilateralmente, por parte de la persona trabajadora en los supuestos de impago o retrasos salariales.

Esta acción prevista en el artículo 50.1b) del ET sería la correspondencia con la extinción, por parte del empleador, ante un incumplimiento del trabajador, es decir, la otra parte de la moneda de la relación sinalagmática: el despido disciplinario. Cabe poner de manifiesto, que existe una diferencia de tratamiento legislativa muy dispar.

Por un lado, el despido disciplinario se encuentra legalmente muy definido, regulados los supuestos y sus causas, determinadas todas sus características, cómo se perfecciona el tipo, concretado o graduado¹. De tal forma que, para el empleador, queda perfectamente regulado. No está indeterminado, puede conocer, a priori, las acciones que puede imponer con un resultado más o menos cierto, sometido a control judicial posterior si el trabajador impugna el despido.

En contrapartida, de lo que ocurre con la regulación del despido disciplinario, en esta extinción por incumplimiento empresarial instada a iniciativa del trabajador, no se había fijado expresamente cuándo nos encontramos ante el impago de salarios, es decir, los requisitos, el número de salarios impagados y por tanto, cuándo puede la persona trabajadora ejercer la acción resolutoria de su relación laboral por impago. Ni tampoco respecto a los retrasos salariales².

Por tanto, existía una ausencia de regulación normativa en la concreción de los requisitos necesarios o exigibles³. De tal forma que, desde sus orígenes se había instaurado una indeterminación legal. Esta carencia de concreción afecta a la persona trabajadora, pues, se trata de un reconocimiento que se le concede, eso sí basado en

¹ Destacamos la novedad respecto a la audiencia previa del trabajador ordinario en el despido disciplinario que supone la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024 núm. 1250/2024, en la que se establece que *No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad, tal y como dispone el art. 7 del Convenio núm. 158 de la OIT.*

² GRAU PINEDA, María del Carmen: “La extinción contractual del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV. (NORES TORRES, Luis Enrique, SALA FRANCO, Tomás Y GOERLICH PESET, José María, coords.): *Problemas Actuales del Proceso Laboral: homenaje al profesor José M.ª Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 275 y ss.

³ CASTRO CONTE, Macerena: *El significado actual del Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, Aranzadi, 2024, pp. 220 y ss.

justa causa⁴, de poder solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización por despido improcedente, si el empleador incumple con una de sus obligaciones principales: el pago del salario de forma puntual.

Sin embargo, tal reconocimiento quedaba empañado por no haberse concretado suficientemente. Por consiguiente, no acababa de concederle a la persona trabajadora una seguridad jurídica completa.

Esta indeterminación provocaba que los posibles requisitos hayan tenido que ser perfilados por la doctrina jurisprudencial⁵, aunque, eso sí en cada caso concreto, y de manera individualizada. Lo que ha conllevado grandes dificultades a la hora de establecer criterios homogéneos comunes, y más especialmente en materia de retrasos salariales.

Ante la ausencia de previsión legal específica⁶, esta reciente modificación del artículo 50.1b) del ET, llevada cabo por la Disposición Final número 26⁷, ha pretendido dar respuesta a esta necesidad, y especificar los criterios de su aplicación: cómputos y períodos de referencia.

Por tanto, el presente trabajo aborda si las incertidumbres, a tenor de la legislación anterior, han sido resueltas y qué dudas puede haber introducido, así como posibles mejoras en la regulación para responder a cuestiones no recogidas por el texto legal.

En primer lugar, cabe tener presente que el impago y los retrasos salariales suponen un tema de estudio desde distintos aspectos, empezando por la relevancia del salario en sí mismo, como pilar básico de la relación laboral, así como fundamento del orden social, y del desarrollo de las personas que componen la sociedad. Debido a ello vamos a poner de manifiesto su protección en la norma, sus modificaciones y en los pronunciamientos jurisprudenciales.

Seguiremos analizando las condiciones del impago y los retrasos salariales, sus características y condicionantes para sustentar la extinción del contrato de trabajo a iniciativa del trabajador, a tenor del nuevo artículo 50.1b) del Estatuto de los

⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián: “La dimisión por justa causa del trabajador: art. 50 ET”, en AA.VV. (FRABREGAT MONFORT, Gemma, BOHIGUES ESPARZA, María Desamparados y ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, coords.): *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 284.

⁵ FABREGAT MONFORT, Gemma: “Causas de la acción resolutoria del contrato de trabajo EX ART. 50 E.T: una aproximación a la doctrina judicial”, en AA.VV. (GARCÍA ORTEGA, Jesús, coord.): *Jurisprudencia e instituciones jurídico-laborales: estudio en Homenaje al profesor Ramírez Martínez con motivo de su jubilación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009, pp. 513 y ss.

⁶ LOUSADA AROCHENA, Fernando: “El artículo 50 del estatuto de los trabajadores”, *Revista de derecho social*, n°48, 2009, pp. 109 y ss.

⁷ Artículo 50.1b) del ET *Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concorra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.*

Trabajadores. Entrando a analizar las previsiones legales al respecto, así como averiguar la incidencia de tantas sentencias sobre esta materia, reflexionaremos sobre las vías de mejora sobre todo novedades legislativas y, estaremos a la tutela judicial.

A continuación, centraremos nuestra atención, en determinar qué conceptos se hallan incluidos en la protección de la acción resolutoria a instancia de la persona trabajadora, y si la reforma ha supuesto modificaciones al respecto. Seguidamente, abordaremos la acción resolutoria, sus efectos, así como su posible enervación por el empresario, y algunos aspectos del proceso judicial correspondiente, si la nueva redacción del artículo 50.1b) ha introducido cambios. Por último, para concluir este trabajo, quedaría pendiente la necesidad o no de continuidad en el puesto de trabajo hasta que recayera sentencia estimatoria o desestimatoria de la acción resolutoria, incluyendo si las nuevas tendencias de laxitud en la exigencia de la continuidad de la prestación de servicios hasta que tal resolución se han reflejado en la reforma del citado precepto. O, si por el contrario, ha permanecido inamovible.

II. El impago salarial y los retrasos como causa de extinción contractual

El salario en la relación laboral constituye uno de sus pilares básicos y, por tanto, una cuestión capital en el contrato de trabajo. El origen de este carácter fundamental emana de la propia naturaleza de esta especial forma de prestar servicios para otra persona física, jurídica, comunidad de bienes, o entes sin personalidad jurídica⁸, y que representa uno de sus rasgos esenciales⁹, como es la ajenidad, que incluye prestar el trabajo a cambio de un salario¹⁰. Tanto es así que la legislación laboral se erige como la rama del ordenamiento jurídico, que se ocupa del trabajo dependiente y por cuenta ajena¹¹, que realiza una persona trabajadora para un empleador a cambio de un salario¹².

⁸ MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2013, pp. 374 y ss.

⁹ STS de 5 de diciembre de 2013, rec. núm. 141/2013. En la sentencia se destaca que *la definición legal de trabajador por cuenta ajena se encuentra en el art. 1.1 del ET*.

¹⁰ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº37, 2002, pp. 37 y ss.

¹¹ ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel: “La rehabilitación de la ajenidad como criterio determinante de la laboralización del trabajo en plataformas”, *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 2, nº6 2021, p. 148. *Aunque la dependencia es uno de elementos clave para concretar la existencia de una relación laboral, a veces su sola afirmación no sirve para afirmar la laboralidad de una relación, especialmente cuando ésta presenta perfiles grises. La ajenidad, sin embargo, sí es capaz de dar una cumplida explicación laboral en la afirmación de las nuevas realidades [...]*.

¹² Por todas, STS de 10 abril de 2018, rec. núm. 179/2016, (STS de 19 julio 2002, rec. núm. 2869/2001 - y STS de 3 mayo 2005 rec. ud. núm. 2606/2004); resumidas en la STS de 24 enero 2018 (rec. ud. núm. 3595/2015 y 3394/2015). STSS de 18 marzo y de 11 mayo 2009 (rec. ud. núm. 1709/2007 y 3704/2007), 7 octubre 2009 (rec. ud. núm. 4169/2008), 29 noviembre 2010 (rec. ud. núm. 253/2010) y 25 marzo 2013 (rec. ud. núm. 1564/2012). La STS de 3 noviembre 2014, rec. ud. núm. 739/2013, resalta que *[...]la dependencia como la ajenidad...la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra. Estos indicios son, unas veces, comunes a la generalidad de las actividades o trabajos, y, otras veces, específicos de ciertas actividades laborales o profesionales*.

A partir de este punto puede ya vislumbrarse la relevancia del salario¹³, en las prestaciones que poseen carácter laboral, y haciéndose eco de ello, la legislación laboral intenta proteger, en este sentido, al trabajador en diferentes preceptos¹⁴, entre ellos vamos a destacar, principalmente, en este estudio los siguientes¹⁵.

En primer lugar, el artículo 4.2 f) del ET, a cuyo tenor el salario se alza como uno de los máximos deberes y obligaciones del empresario para con la persona trabajadora dentro de la relación laboral¹⁶.

Seguidamente, el artículo 29.1 del ET considera el salario como un derecho puntual, es decir, la obligación del empresario de abonarlo puntualmente, sin que pueda exceder de un mes, los salarios pactados o legalmente establecidos a sus trabajadores. En caso contrario, el pago del salario genera un interés del 10% sobre la cantidad adeudada, fijado por la falta de entrega.

A todo ello hay que añadir las previsiones de los artículos 6.2¹⁷, 8.1¹⁸ 40¹⁹ del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En estos preceptos se recogen una serie de incumplimientos empresariales en materia salarial, que son calificados como infracciones. Éstas se gradúan en leves, graves y muy graves, y les corresponden una serie de sanciones.

Por un lado, el artículo 6.2 establece como infracción leve el hecho de no realizar de forma puntual el pago del salario. Seguidamente el artículo 8.1 determina como infracción empresarial muy grave *El impago y los retrasos reiterados en el pago del*

¹³ POQUET CATALÁ, Raquel: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario» como causa de resolución del contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2014, pp. 44 y ss. [...] *La falta de pago o los retrasos en el abono del salario constituyen uno de los incumplimientos contractuales más graves, toda vez que la propia razón de ser del contrato de trabajo lo constituye la percepción del salario [...]*.

¹⁴ MERCADER UGUINA, Jesús: “La creación del FOGASA y la prelación del pago de los créditos salariales”, en MERCADER UGUINA, Jesús: *Salario y crisis económica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, pp. 73 y ss.

¹⁵ MORÓN PRIETO, Ricardo: “La extinción del contrato por el trabajador basada en la falta de pago o retrasos continuados: criterios judiciales y modificaciones legales”, *El Derecho*, 2014. Respecto al salario [...] *su definición y forma de determinación (arts. 26 a 28 ET), como su liquidación y pago (arts. 29 a 31 ET); así como algunas garantías para su efectiva percepción, incluso en el caso de insolvencia o imposibilidad de pago por parte de la empresa (arts. 32 y 32 ET)*.

¹⁶ FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: *Configuración jurídica del salario*, Granada, Editorial Comares, 2001, pp. 25 y ss.

¹⁷ Artículo 6. 2. *No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.*

¹⁸ Artículo 8. *Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves: 1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.*

¹⁹ Artículo 40. *Cuantía de las sanciones. 1. Las infracciones...se sancionarán: a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros...c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.*

*salario debido*²⁰. Finalmente, el artículo 40 gradúa las sanciones en función de las infracciones. Respecto a las leves fija una serie de multas para los empleadores que oscilan de entre 70 a 750 euros, y para el supuesto del artículo 8.1 se le puede imponer al empresario sanciones que varían de entre 7.501 a 225.018 euros²¹.

Siguiendo con los preceptos que protegen el salario del trabajador, destacamos el artículo 49.a j) ET en relación con el artículo 50.1.b)²², que faculta a los trabajadores para pedir la terminación del contrato laboral a causa del incumplimiento contractual del empresario²³ basado²⁴ en *la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado*²⁵. Dada la importancia de este último precepto²⁶, acentuada por la reforma llevada a cabo el pasado mes de enero, es en el mismo en el que pretendemos detenernos en este estudio.

1. La nueva configuración jurídica del impago salarial

Se persigue, en este apartado, poner de relieve una serie de reflexiones respecto a las modificaciones introducidas, por la Disposición Final número 26 de la Ley Orgánica 1/2025, en la extinción del contrato de trabajo, a instancia del trabajador a tenor del artículo 50. 1. b) del ET. Estas reflexiones nos van a conducir a evidenciar si los desafíos que el legislador estaba llamado a acometer han sido abordados, o si, por el contrario, siguen quedando cuestiones por resolver.

Pues, en una materia tan relevante, como es el salario y el abono del mismo, no pueden quedar flecos, ni vacíos legales, que dificulten y generen escollos en tan singular extinción contractual, cuyo último fin es proteger al trabajador de los incumplimientos

²⁰ CANDAMIO BOUTUREIRA, José Juan: “¿Cuándo un impago de salarios da derecho a extinguir el contrato?”, *Revista Iberley*, 2023.

²¹ STS de 4 de octubre de 2023, rec. num. 719/2023.

²² STS de 20 de julio de 2012, rec.núm. 1601/2011, por el hecho del impago o los retrasos el trabajador no puede unilateralmente extinguir la relación laboral, han de ser los tribunales; POQUET CATALÁ, Raquel: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario» como causa de resolución del contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2014, p. 46, en el que se señala que [...]el mencionado texto legal no resulta decisivo, que ese precepto cumple una función análoga a la del artículo 1.124 del CC, y que por ello debe tenerse en cuenta la doctrina de la Sala Primera del TS dictada en interpretación de esta norma según la cual la facultad resolutoria puede ejercitarse en nuestro ordenamiento no solo por la vía judicial sino también mediante declaración no sujeta a forma, dirigida a la otra parte, pero a reserva de que sean los tribunales quienes examinen y sancionen su procedencia si es impugnada.

²³ LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel: *La extinción causal del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador*, Madrid, Dykinson, 2022, pp. 77 y ss. El autor [...]explica que el abono de la retribución por parte del empresario quede fuera de la cláusula de cierre del propio precepto en que se habla de “cualquier otro incumplimiento grave (50.1.c) ET).

²⁴ GÓMEZ ESTEBAN, Jesús: “Extinción del contrato de trabajo por impago del salario (art.50.bt ET)”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, n°315, 2016, pp. 13 y ss.

²⁵ SALA FRANCO, Tomás: *La extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 25 y ss.

²⁶ A lo que podríamos añadir el artículo 50.1.c) del ET, como otra posible causa de resolución contractual *Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario*.

del empleador en materia salarial, e intentar resarcirlo de alguna forma. Por un lado, otorgándole la opción de extinguir la relación laboral.

Por otro, lado concediéndole la posibilidad de una indemnización por despido improcedente²⁷. Entendemos que ello se debe a la importancia del trabajo a cambio del salario, constituyendo uno de los pilares máximos del contrato de trabajo, y del orden social. Pues, el salario estructura la sociedad. Si no se percibe un salario por el trabajo, se es un siervo o esclavo, y como no se tiene salario, no se tiene la capacidad para demandar otros derechos sociales.

Se trata de unas circunstancias que no son imputables al trabajador²⁸, es decir, el que realiza los servicios, se ve obligado a rescindir la prestación de servicios ante el incumplimiento de la otra parte contractual²⁹. Sería, pues, el instrumento equivalente de lo que puede ser el despido disciplinario, que puede activar el empleador por incumplimiento del trabajador, ya que son dos partes contractuales, y ambas pueden incumplir sus respectivas obligaciones. Si una de las partes no cumple algunas de las condiciones acordadas en el contrato, éste puede rescindirse por la parte que cumple, además exigiendo una indemnización.

Por todo ello, en la normativa las pautas y requisitos deben ser claros y unánimes, para que, en todo caso, los tribunales puedan aplicarlos a los supuestos concretos, de modo homogéneo, o al menos es lo que se ha pretendido con la nueva redacción de este artículo, que como veremos no acaba de lograrse por diversos motivos.

Además, cabe tener en cuenta, como punto de partida, que la falta de pago y los retrasos, aunque representan dos supuestos distintos, pueden a su vez concurrir, lo que complica todavía más la situación.

2. El retraso salarial y su compleja estructura como causa extintiva

La facultad que concede el artículo 50.1b) del ET al trabajador de extinguir la relación laboral, ante el incumplimiento de la obligación más importante del empleador, tiene su

²⁷ CABEZA PEREIRO, Jaime: “El despido tácito”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº64, 1994, p. 300. El autor señala que *existe despido tácito cuando las omisiones del empleador provengan de una voluntad extintiva y de incumplimiento [...]. En definitiva, el despido tácito es una creación de la jurisprudencia, pues no está recogido en el ET y dicha figura se da cuando, de una manera clara y por voluntad empresarial, dejan de producirse sin causa jurídica alguna que lo ampare las prestaciones esenciales de la relación laboral, o bien cuando el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la prestación laboral se ven obstaculizadas por la actuación empresarial, tal como acontece cuando no se da ocupación efectiva a los trabajadores, no se abonan los salarios en tiempo prolongado.*

²⁸ COBOS SÁNCHEZ, Alejandro Y RODRÍGUEZ PEÑIL, Álvaro: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado» no constituyen causa de extinción contractual ex artículo 50 ET cuando el "culpable del incumplimiento es el trabajador: (Comentario de la SJS 1 de Toledo de 5 de diciembre de 2013)”, *Revista de información laboral*, nº3, 2014, pp. 145 y ss. Cosa diferente es si se debiera a la culpa del trabajador, que retrasa el cobro para extinguir la relación laboral, en estos casos se enervaría la acción.

²⁹ PENDÁS DÍAZ, Benigno: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid, Acarl, 1992, p. 54.

correspondencia con la extinción que puede llevar a cabo el empleador ante un incumplimiento contractual grave y culpable por parte de la persona trabajadora. Lo que se conoce como despido disciplinario, regulado en el artículo 54 del ET.

En este sentido, cabe plantearse si estos requisitos que se exigen para el artículo 54 del ET se exigen en el artículo 50.1b) del ET, si se han llevado a cabo cambios en este aspecto o, si, por el contrario, siguen manteniéndose las mismas exigencias que antes de la reforma de 2025.

2.1. La necesidad o no de culpabilidad en el impago o retraso

En este aspecto no ha habido modificaciones por parte de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero. Como cuestión inicial, marcando una clara diferencia con lo que ocurre con el despido disciplinario, en el que se exige un incumplimiento contractual grave y culpable, detectamos que, en la legislación social para poder rescindir la relación laboral, por incumplimiento empresarial, únicamente, como hasta el momento habían optado los tribunales, se sigue haciendo mención a un criterio objetivo, a saber: el incumplimiento o demora constante en el abono de los sueldos.

En lo que respecta a este requisito, con la reforma practicada en el artículo 50.1b) del ET, se ha reforzado la exigencia de la gravedad en el incumplimiento, al fijar expresamente los cómputos temporales de impagos y retrasos con sus períodos de referencia. Esta nueva previsión legal se ha hecho en una línea similar a la establecida por la jurisprudencia de los tribunales.

Por tanto, se ha dado respuesta a un vacío legal que, ante esa ausencia normativa anterior, los tribunales se habían encontrado con la obligación, durante años, de perfilar estos dos requisitos, eso sí, en cada caso concreto, y de manera individualizada.

Por ello, enumeraremos algunos pronunciamientos jurisprudenciales, ya que, a consecuencia de éstos, y basándose en ellos, el legislador ha configurado la nueva redacción del artículo 50.1b) del ET.

Desde el principio el Tribunal Supremo ha concretado que no es suficiente un retraso esporádico. Si no que, por el contrario, es necesario que se trate de un incumplimiento continuado en el tiempo. Asimismo, tampoco puede considerarse un incumplimiento como tal el que responde a un acuerdo formal o informal de las partes para demorar el pago.

La relevante STS del 24 de marzo de 1992, rec. ud. núm. 413/1991, afirmaba que para que el artículo 50.1, inciso b), del Estatuto fundamente una resolución contractual a instancia del trabajador, era preciso que el impago de los salarios no fuera un simple retraso ocasional, sino una conducta constante y duradera, es decir, que se presente un incumplimiento serio de las responsabilidades contractuales del empresario. El artículo 29 del Estatuto le obliga -debe de remunerar el trabajo prestado; prestación básica del empresario exigible por razón del sinalagma contractual- al pago puntual del salario. La severidad del incumplimiento se evidencia en este caso a través de un comportamiento

constante de la obligación de pagar los sueldos debidos.

Así, la gravedad en el incumplimiento empresarial se fundamenta en la resolución basada en la ausencia o demora de pago constante. Es decir, se trata de un criterio objetivo en el que ha de valorarse el criterio temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo, (montante de lo adeudado), tal como establece la STS de 26 de julio de 2012, rec.núm. 4115/2011³⁰, que absorbe lo dispuestos en la STS 10 de junio 2009, rec. núm. 2461/2008; y la STS de 9 de diciembre 2010, rec.núm. 3762/2009.

No obstante, dicha doctrina consolidada, la STS del 5 de marzo de 2012, rec. núm. 1331/2011, contempla el recurso de casación para homogeneizar la doctrina interpuesta por la empresa demandada contra sentencia que acordó la extinción del contrato del actor por retrasos en el pago de salarios. Según el Alto Tribunal, *las demoras en el pago durante siete meses -impago de un mes y cobro fraccionado de los seis restantes- no pueden calificarse de graves y relevantes en una situación como la actual, en que existen importantes restricciones crediticias, máxime si se tiene en cuenta que los trabajadores, entre ellos el actor, estaban informados y aceptaban el retraso como forma de solventar el mal momento económico y de evitar que la empresa tuviera que reducir plantilla.*

Todo ello teniendo en cuenta que, aunque deben analizarse las circunstancias concretas de cada caso, la jurisprudencia ha establecido como criterio objetivo, temporal y cuantitativo para apreciar la *gravedad* del *impago* de más de tres mensualidades de salarios. Así, la STS de 3 diciembre 2013, rec. ud. núm.540/2013, estima el recurso de casación del trabajador al que la empresa le debía en la fecha del juicio tres mensualidades y una paga extraordinaria.

La STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, del 1 febrero de 2013, rec.núm.1.448/2012, estima el recurso de suplicación de los trabajadores y declara la extinción indemnizada de sus contratos, declarando que el impago total de tres pagas extras y una ordinaria, y de parte de otras dos, puede considerarse como una situación lo suficientemente grave para cualificar un incumplimiento empresarial relevante (FJ 3).

Igualmente, la STS de 9 de diciembre de 2016, rec. ud. núm. 743/2015, estima que para poder ser considerado este criterio objetivo ha de superar los tres meses.

De igual manera la STSJ de la Comunidad de Valenciana de 25 de octubre 2012, rec. núm. 2611/2012, estima el recurso del trabajador y declara la extinción del contrato al considerar que ante el impago de cuatro mensualidades seguidas. Sin embargo, el mismo en Sentencia de 5 de diciembre de 2012³¹, desestimó la demanda del trabajador al que la empresa le adeudaba cuatro mensualidades parciales.

³⁰ STS de 22 de diciembre de 2008, rec.núm. 294/2008.

³¹ EDJ 2012/325299.

Destacable resulta la STS de 10 de septiembre de 2020, rec. ud. núm.753/2020, que afirma que la gravedad existe si se trata de un comportamiento persistente, y no de un mero retraso, para ello ha de superar los tres meses.

El nuevo artículo 50.1b) del ET prevé, siguiendo la línea que habían mantenido los diferentes pronunciamientos judiciales, que es causa de extinción justificada si se le adeudan a la persona trabajadora, como mínimo, tres mensualidades completas en un período de referencia de un año³², aunque no sean consecutivas. Es decir, un incumplimiento continuado y no esporádico, considerado grave si se afecta a tres mensualidades completas. Nuevos, en cuanto a su concreción legal, pues, no son tan novedosos ni desconocidos, ya que nos recuerdan a los que estaban aplicando los tribunales, ante el vacío legal anterior.

Hasta esta modificación, como ya hemos comentado, existía un silencio legislativo, al que debía dar respuesta los tribunales. Eran los encargados de concretar los presupuestos temporales necesarios, pero claro, a cada caso concreto. De tal forma, que, al respecto existía una gran casuística, y un gran abanico de supuestos, lo que dificultaba lograr un único criterio, incluso homogéneo y claro, especialmente en materia de retrasos salariales.

Esta cuestión parece ya superada con la fijación de esos criterios temporales, en los casos concretos, por un lado, de impagos de salario. Por otro lado, de retrasos salariales. Es decir, tomándolos por separado, sin combinarlos. Por tanto, ha supuesto un avance en la concreción frente a la ausencia de regulación normativa en la concreción de los requisitos necesarios o exigibles, que, desde los orígenes del artículo 50.1b), se había sido instaurado un sistema de indeterminación legal.

En síntesis, la novedad en este aspecto sería que ha quedado despejada, en determinados casos, la incertidumbre sobre la duración del retraso en el pago de salarios, y por tanto, en esos supuestos la persona trabajadora puede ejercer la acción resolutoria de su relación laboral, ya sea por impago, ya sea retrasos salariales, con más garantías.

Esta concreción de los requisitos temporales, sin duda, beneficia, otorgando seguridad a la persona trabajadora, pues, se trata de un reconocimiento que se le concede, eso sí basado en justa causa, de poder solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización por despido improcedente, si el empleador incumple con una de sus obligaciones principales: el pago del salario de forma puntual.

³² TALÉNS VISCONTI, Eduardo: “La Reforma Del Art. 50 Et Por Mor De La Ley Orgánica 1/2025, De 2 De Enero”, *Briefs AEDTSS*, nº2, 2025, p. 2. El autor señala que *la reforma añade un periodo de referencia en el que deben de producirse los señalados impagos, al indicar que estos deben de concurrir en el periodo de un año. Cabe plantearse, razonablemente, si el lapso de un año tiene que coincidir o no con el año natural (o con el ejercicio económico de la empresa). Desde mi punto de vista, entiendo que la reforma no se está refiriendo al año natural, pues no lo ha dispuesto así expresamente. De este modo, el periodo de referencia a escoger será el de un año, tomando como parámetro un mes concreto respecto el mismo mes del año anterior.*

En estos momentos, tras la revisión llevada a cabo, el trabajador puede conocer, a priori, qué número de impagos o retrasos salariales son suficientes para solicitar judicialmente la extinción del contrato de trabajo. Es decir, ya es posible que la persona trabajadora pueda estimar el resultado probable que pretende con la acción que ejercita. Sin embargo, tendrá que esperar a la resolución judicial para que, en cada supuesto individual, sea confirmado por el órgano judicial competente, si son suficientes.

Sin embargo, el legislador no ha previsto qué ocurre con los impagos parciales; qué sucede cuándo se combinan impagos y retrasos, que suele ser bastante común, sin alcanzar los nuevos parámetros temporales legalmente previstos o, desvirtuarlos.

Estos son algunos de los aspectos a los que nos referíamos, de que esta materia no ha quedado del todo resuelta, y siguen generándose dudas. En este sentido, la reforma ha devuelto la cuestión al punto de partida, pues, la persona trabajadora desconoce en estos supuestos con exactitud, a priori, si son suficientes para el resultado que pretende con la acción que ejercita. Por el contrario, tendrá que esperar a la resolución judicial para que, en cada supuesto individual, confirme si son o no suficientes, y le den derecho a la extinción del contrato con la indemnización por despido improcedente.

Por tanto, se erige como una de las relevantes reflexiones, el hecho de que en la nueva redacción del artículo 50.1b) del ET, no se hayan considerado todos los condicionantes y requisitos concretos para que el trabajador pueda ejercer la acción rescisoria, en aquellos incumplimientos del empleador en el pago del salario y retraso del mismo.

Esta falta de concreción por parte del legislador supone que sigue creando un vacío legal sin resolver que, solamente puede ser integrado por los tribunales en cada demanda, en cada solicitud de justicia, careciendo de unas pautas legales genéricas, como hemos expuesto en lo que llevamos de trabajo.

Esa indeterminación puede conllevar una injusticia para el asalariado, pues, podría incitar la impunidad del empleador por la falta de determinación objetiva de los requisitos, en los casos de pagos parciales, de la combinación de impagos y retrasos. Es decir, esta indeterminación legislativa llevaría a la apariencia de seguridad en el abuso e, incluso coacción al trabajador. Así, pudiera ser que no se le abonara el salario para forzar el abandono del puesto de trabajo (*despido silencioso*), desconociendo el asalariado si va a satisfacer su deuda o no, y si el procedimiento judicial va a ser más costoso que el montante de la deuda, pese a su posible incremento por mora, o con la hipotética indemnización por despido.

Lo que trae como primer efecto que, al no haberse fijado de una forma específica estas cuestiones, sigue provocando inseguridad jurídica, principalmente en las personas trabajadoras.

Además, cabe la interpretación jurídica que entendamos que el artículo 50.1b) del ET como un todo en cuanto incumplimientos graves del empleador, y las letras a) y c), que tiene entidad propia e independiente para instar una extinción unilateral por las causas graves en ellas expuestas, aunque no exhaustivamente, puedan también operar con la

letra b) del citado artículo 50.1 del ET amparadas en la frase *Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos*, como causa del impago del salario o su retraso con las condiciones y consecuencias del nuevo artículo 50 del ET, según la redacción en L.O. 1/2025 .

En definitiva, tal y como se encuentra regulado en estos momentos, es posible conocer *a priori* algunas situaciones graves, qué cuantía es grave, pero no puede conocer las que no se han contemplado expresamente.

En estos casos, tiene que ser determinado en cada caso individual por los tribunales. Además, con el lapso de tiempo que eso conlleva en los procesos judiciales. Abundando en los tiempos procesales, si es requisito sine qua non para la persona trabajadora presentar la conciliación acompañando a la demanda, con los hechos que se consignen en la papeleta de conciliación, su demanda está obligatoriamente circunscrita a estos hechos, sin poder añadir nuevos hechos que se produzcan desde la presentación de la papeleta hasta el momento del acto de juicio.

Todavía no se ha previsto la extinción automática de la relación laboral, han de estimarla los tribunales, debiera regularse hasta tal extremo que ya no fuera necesaria la actuación judicial previa, como ocurre en el despido disciplinario. Resulta de tal calibre este tipo de incumplimiento empresarial que debería producir la extinción automática de la relación laboral con derecho a indemnización por despido. En todo caso sujeta a control judicial posterior si el empleador la impugnara. Poniendo la carga de la prueba, como ocurre en el despido, en el empleador.

Por ello, cabe poner de manifiesto que el legislador, en esta materia que nos ocupa, no ha atendido completamente la necesidad imperiosa de fijar, de una forma clara y homogénea, los requisitos concretos sobre el cómputo de impagos, así como el número de días de retraso en el pago de la nómina, y los períodos de referencia, que haya que tenerse en consideración de manera combinada, o en los impagos parciales. Es decir, resulta vital que, estén perfectamente definidos los requisitos que se han de cumplir en los impagos o retrasos salariales, en cuanto a su combinación y/o concurrencia; pagos parciales y no completos; las percepciones extrasalariales, y clarificando esa vía libre que ha dejado para otros supuestos que estime el juzgador.

Además, esa concreción, en su sentido más amplio, debería fijar unas normas *amplias* y precisas para que los tribunales de instancia y superiores puedan aplicarlas a cada caso concreto, y estimar la solicitud del trabajador de extinción de la relación laboral, siempre que consideren la existencia de una justa causa acorde a las pautas fijadas por la ley. Incluso aumentar la indemnización para el trabajador que sufre esos comportamientos ilegítimos e injustos.

El propio TS en STS de 8 de junio de 2020, rec. núm. 480/2020, ha advertido de las dificultades, en estos casos, de establecer criterios comunes y unificación de doctrina, pues [...] *se trata de enjuiciar conductas empresariales. En materia de causas extintivas del contrato de trabajo vinculadas a la apreciación de conductas, lo relevante suele ser*

*la fijación de los hechos y su valoración, por lo que la unificación doctrinal seguirá siendo difícil. Así lo hemos advertido, por ejemplo, en STS de 13 julio 1998, rec. núm. 3688/1997; STS de 29 marzo 2006, rec. núm. 52/2005; o STS de 22 enero 2008, rec. núm. 335/2007. En este mismo sentido, la STS del 19 de enero de 2015, rec. núm. 569/2014 menciona que, en materia de causas extintivas del contrato de trabajo vinculadas a la apreciación de conductas, lo relevante suele ser la fijación de los hechos y su valoración, por lo que la unificación doctrinal es difícil*³³.

El nuevo reto del legislador radica en una unificación de pautas, y el establecimiento de requisitos homogéneos, en lugar de lo que lleva sucediendo durante tantos años, y que con esta reforma no ha terminado de solucionarse. Lo que puede seguir conllevando una falta de criterios homogéneos, y que dependiendo del tribunal se consideren de una forma, o de la contraria, con la inseguridad jurídica que conlleva. Resulta necesaria esa concreción para que las personas trabajadoras se encuentren con el total de sus garantías, y que sus derechos queden debidamente protegidos.

La actual redacción del artículo 50.1b) ET, fija unos parámetros temporales ciertos, que permiten una seguridad, pero hay otras circunstancias que, conectadas con el impago o retraso, confirman la indeterminación de las condiciones que den seguridad al trabajador objeto de esa actividad empresarial calificada de grave incluya el cien por cien de los derechos laborales y contractuales.

Por todo, tal reconocimiento sigue quedando empañado por no haberse concretado suficientemente, por consiguiente, no acaba de otorgársele al trabajador una seguridad jurídica completa. Resultando necesario que se determinen legalmente, de manera solvente, los requisitos necesarios en el ejercicio completo de la acción de resolución que se le reconoce en el ET.

Máxime cuando nos hallamos ante un proceso de actividad legislativa intenso, complementario que puede en ocasiones ser confrontado entre las múltiples normas aprobadas o en fase de aprobación.

Además, la nueva redacción del artículo 50 ET realizada por la Ley de Eficiencia de la Justicia de 2025 deja vía libre a los jueces y tribunales para estimar otros incumplimientos graves asimilados al impago de salarios o retraso continuado, fuera de los parámetros de incumplimientos legalmente establecidos.

Esta indeterminación parece sigue llevando, como ocurría antes de esta reforma, a que en otros supuestos los posibles requisitos van a tener que ser perfilados por la doctrina jurisprudencial en cada caso concreto, y de manera individualizada. Lo que conlleva, dada la inabarcable casuística que ofrece la variada vida contractual laboral, grandes dificultades a la hora de establecer criterios homogéneos comunes.

Por eso, sería conveniente y más clarificador que el legislador permitiera la extinción automática del contrato de trabajo con derecho a indemnización, así como prestación

³³ STS del 19 de enero de 2015, rec. núm. 569/2014.

por desempleo y, en todo caso, que el empleador disconforme impugne judicialmente. De esta forma, se evitarían muchos impagos y los colapsos procesales.

2.1.2 En el retraso salarial

En el retraso salarial, la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, resulta significativa la modificación que lleva a cabo, pues ha concretado de cuánto ha de ser ese retraso. Es decir, ha pasado a determinarse en legalmente que tipo de retraso se considera grave, y por tanto, puede conocerse, a priori, cuando entra en juego la acción rescisoria con garantías. Es decir, la persona trabajadora podrá saber al iniciar esta acción si originará los efectos esperados: extinción de la relación laboral con su correspondiente indemnización por despido improcedente.

En este sentido, esta modificación del artículo 50.1b) del ET ha supuesto la concreción del parámetro a ser aplicado por los tribunales. Esta determinación supone, por un lado, la finalización del vacío legal al respecto. Por otro lado, el nacimiento de un criterio homogéneo, fijado legalmente, que podrá ser aplicado por los tribunales.

Respecto a los *retrasos continuados* la casuística era más diversa, y la jurisprudencia no había fijado un límite tan exacto como había hecho con el impago de los salarios. De ahí, que la concreción introducida con la reforma sea tan novedosa y relevante, pues ha supuesto la fijación legal de un único criterio unificando y homogenizando lo hasta ahora existente. Así, se establece como retraso si el pago del salario supera los quince días de la fecha pactada, durante seis meses aún no consecutivos. Por tanto, no es necesario que sean consecutivos, lo relevante es que se incardinan en la referencia de una anualidad.

A diferencia de los impagos, en los retrasos salariales no se hace mención expresa a que se trate de *mensualidades completas*. Por lo que entendemos que, si afectara a mensualidades incompletas, si los retrasos superan los quince días de la fecha pactada, durante seis meses aún no consecutivos, en un período de referencia de un año se tienen las garantías del ejercicio de la acción resolutoria.

En esta modificación se ha seguido la misma línea que habían establecido los tribunales. Es decir, se tiene en cuenta es si el retraso es grave en lo relativo a la obligación empresarial del pago puntual del salario, que impone la legislación laboral. Todo ello siguiendo un criterio objetivo, pues es irrelevante la culpabilidad o no del empresario, en el que ha de tenerse en cuenta, por un lado, la continuación y persistencia del retraso en el tiempo. Por otro lado, la relevancia de lo adeudado.

A continuación, con el fin de poner de manifiesto la importancia de la modificación en materia de retrasos salariales, a modo de ejemplo, se exponen una serie de fallos judiciales que confirman la gran variedad de interpretativa de los tribunales que ha existido en relación a los retrasos.

En primer lugar, hacemos referencia a la STS de 3 diciembre 2013, rec. ud. núm. 540/2013, y a la STS de 18 de junio de 2020, rec. núm. 480/2020, en ambas se recogen,

a modo de resumen, una muestra, evolutiva cronológicamente, de la jurisprudencia existente sobre el retraso en el abono de salarios como causa de la extinción de la relación laboral a instancias del trabajador.

Las demoras y anomalías en el abono de once mensualidades sucesivas constituyen un motivo suficiente para eliminar el contrato de trabajo (STS 13 de julio de 1998, rec.núm. 3688/1997). También son motivos el retraso de un año en pagar las cuotas extra en el periodo de dos anualidades sucesivas (STS 28 de septiembre de 1998, rec. núm. 930/1998); los supuestos similares de irregularidades continuadas (STS 25 de enero de 1999, rec. núm. 4275/1997); 11,5 días en promedio mensual de retraso en un lapso de un año, cuando la empresa está en una situación concursal, aunque no exista deuda alguna a la fecha del juicio (STS 22 de diciembre, rec. ud. núm. 294/2008); la ampliación prolongada del pago de 10 a 15 días desde el tercer día de febrero hasta el séptimo día de diciembre (STP 10 de junio de 2009, rec. ud. núm. 2461/2008); una constante postergación de una parte de la nómina de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 20027, que fuesen pagadas hasta el día ocho de febrero, y la parte extra de la festividad de Navidad el día ocho de marzo, con un estado corriente del pago en la actualidad (STP de 9 de diciembre de 2010, rec. ud. núm. 3762/2009); una demora de seis mensualidades y dos gratificaciones extraordinarias, cuando exista un año de antigüedad en la relación laboral (STP 17 de enero de 2011, rec. núm. 4023/2009); un aplazamiento considerable de 18 a 26 días del pago, derivado a cinco mensualidades y dos pagos extras (20 mayo 2013, rec. ud. núm. 1037/2012); retrasos de 22,5 días por mes de retraso durante 15 meses (STS de 16 de julio de 2013, rec. ud. núm. 2924/2012); retrasos de 11 días por mes durante bastante más de un año siendo de todo el salario mensual (STS 24 de septiembre de 2013, rec.núm. 3850/2011); un atraso equivalente a uno o dos meses en un tiempo mayor al año (STS de 19 de noviembre de 2013, rec. ud. núm. 2800/2012); el retraso que afecta a cinco mensualidades, abonadas con demoras de entre 15 días y tres meses (STS de 19 diciembre 2019, rec. ud. núm.2915/2017).

Por contra, en la STS del 5 marzo 2012, rec. ud. núm. 1311/2011, se establece un recurso de casación para unificar la doctrina interpuesta por la empresa demandada contra sentencia, que acordó la extinción del contrato del actor por retrasos en el pago de salarios. Según la Sala, las demoras en el pago durante siete meses -impago de un mes y cobro fraccionado de los seis restantes- no pueden calificarse de graves y relevantes.

Asimismo, la STS de 10 de enero de 2023, rec. ud. núm.2166/2021, acorta los días, y ha considerado que se tiene derecho a la extinción cuando existen retrasos durante un año cuyo promedio es de 10,5 días.

Como hemos puesto de manifiesto, aunque la falta de pago y los retrasos representan dos supuestos distintos, pueden a su vez concurrir, y puede resultar algo bastante normal. En tales casos habrá que estudiar cada supuesto, pues ante la ausencia de herramientas y previsión legal al respecto, el impago de menos de tres mensualidades no es suficiente para ser considerarlo un incumplimiento grave. Sin embargo, si a ello

añadimos retrasos en los pagos, puede llegar a considerarse esa combinación como un incumplimiento grave³⁴.

Nuevamente en este caso como existe ese vacío legal, queda en manos de los tribunales determinarlo en cada caso concreto de manera individualizada. De ahí el nuevo reto, también para el legislador, incluir la manera de resolver su concurrencia en un mismo supuesto, a saber: cómo deben considerarse y computarse.

2.2 La necesidad o no de culpabilidad en el retraso o impago salarial

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero no ha introducido modificaciones respecto a la necesidad o no de culpabilidad en el retraso o impago salarial. Por lo que la regulación se encuentra en el mismo punto, ya que no se ha visto afectada en este aspecto.

Así, en este epígrafe nos centraremos en, por una parte, si la culpabilidad es exigible o no al empleador en los impagos y retrasos salariales, para que en su caso la persona trabajadora pueda entablar la acción rescisoria contractual del artículo 50.1b) del ET.

Por otra parte, si se considera como causa que justifique suficientemente el incumplimiento del empresario, en relación a sus obligaciones salariales con el trabajador, el hecho de atravesar una mala situación económica.

Atendiendo a la primera cuestión, cabe manifestar que los requisitos para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato conforme al artículo 50.1.b) del ET, aunque inicialmente la doctrina jurisprudencial solía exigir para la estimación de la extinción contractual que el incumplimiento contractual fuese *grave y culpable*, también había sentencias que no lo exigían.

Por lo tanto, existía esta dicotomía en la jurisprudencia. Esto fue así hasta que, la STS de 24 de marzo de 1992, rec. ud. núm 413/1991, fijó la inexigibilidad del requisito de la *culpabilidad*. Es decir, dicha sentencia unifica la doctrina jurisprudencial anterior, ya partir de la misma, deja de considerarse la culpa como requisito necesario para apreciar la gravedad del incumplimiento del empleador a que se refiere el artículo 50.1. b) del ET, siendo también, asimismo, irrelevante *la mala situación económica empresarial*. Por tanto, la citada STS de 1992 resulta capital³⁵, y nos da respuesta a las dos cuestiones planteadas respecto a la gravedad. Supone el antecedente de las sentencias posteriores y, más actuales, en esta materia. Se abandona el criterio subjetivo y pasa a instaurarse, definitivamente y tal como lo conocemos actualmente, un criterio objetivo en los siguientes términos. Criterio que, como ya hemos indicado, se sigue manteniendo con la reforma de 2025.

³⁴ STSJ de Cataluña de 31 de enero de 2005, rec. núm. 1112/2001; STSJ de Murcia de 11 de marzo de 2013, rec. núm. 179/2013.

³⁵ Este criterio ha sido reiterado en las sentencias posteriores STS de 29 de diciembre de 1994, rec. núm.1169/94; STS de 25 de noviembre de 1.995, rec. núm. 756/1995 --aunque en este caso el retraso de tres meses no tenía gravedad y continuidad suficientes para la extinción--; STS de 28 de septiembre de 1.998, rec. núm. 930/1998; STS de 25 de enero de 1999, rec. núm. 4275/1997.

Para determinar tal gravedad del incumplimiento *debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex artículos 4.2f) y 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, partiendo de un criterio objetivo (independiente de la culpabilidad de la empresa), temporal (continuado y persistente en el tiempo) y cuantitativo (montante de lo adeudado)*³⁶.

Siguiendo con la mencionada STS de 24 de marzo de 1992 la gravedad del incumplimiento no es consecuencia de un incumplimiento empresarial culpable, siendo irrelevante la culpabilidad. Además, para dar respuesta legal a las dificultades económicas que pudiera atravesar el empresario el ET prevé una serie de instrumentos a los que puede acogerse para suspender o extinguir el contrato de trabajo de toda o parte del personal. Lo que no puede hacer es trasladar esos problemas económicos a los trabajadores, resultando indiferente en el artículo 50 del ET que el impago o retraso continuado del salario sea consecuencia de la mala situación económica empresarial.

La STS de 22 de diciembre de 2008, rec. ud. núm. 294/2008 señala que *nos encontramos con una situación en la que objetivamente y con independencia de que la empresa se encuentra en concurso, existen unos retrasos en el pago de los salarios del trabajador demandante que tienen gravedad suficiente para constituir la causa de extinción del contrato de trabajo postulada al amparo de lo establecido en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, puesto que son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes, desde el momento en que en 336 días alcanzaron un promedio de retraso de 11,20 días*³⁷.

Esta doctrina es la seguida por otras Sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre ellas destacamos la STS de 10 de junio de 2009, rec. ud. núm. 2461/2008; la STS de 9 de diciembre 2010, rec. núm. 3762/2009.; la STS de 16 de julio de 2012, rec. ud. núm. 2275/2012; la STS de 3 diciembre 2012, rec. ud. núm. 612/2012; la STS de 25 de febrero de 2013, rec. ud. núm. 380/2012; la STS de 20 mayo rec. ud. núm. 1037/2012; la STS de 24 de septiembre de 2013 rec. núm. 3850/2011; la STS de 19 noviembre 2013, rec. ud. núm. 2800/2012; la STS de 2 de diciembre 2013 rec. núm. 846/2013; la STS de 3 diciembre 2013, rec. ud. núm. 540/2013, y la STS de 5 de diciembre 2013, rec. núm. 141/2013.

En esta última STS de 5 de diciembre de 2013 se estima el recurso del trabajador y declara la rescisión contractual, declarando que *no es exigible para la concurrencia de la causa de resolución del artículo 50.1 b) ET la culpabilidad en el incumplimiento del empresario. Para que prospere la causa resolutoria basada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado se exige exclusivamente el requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial partiendo de un criterio objetivo, temporal y cuantitativo (Fundamento Jurídico Tercero)*³⁸.

³⁶ STP de Madrid de 3 de diciembre de 2013, rec.núm. 141/2013.

³⁷ STS de 22 de diciembre de 2008, rec.núm. 294/2008.

³⁸ STS de 5 de diciembre de 2013, rec. núm. 141/2013.

En la STS de 20 mayo 2013, rec. ud. núm. 1037/2012, se estima el recurso de casación del trabajador contra la STSJ de la Comunidad Valenciana que había estimado el recurso de la empresa y desestimado la demanda de extinción por retrasos en el pago durante dos años, *y sin que a ello obste que fuera admitida a trámite declaración de concurso de acreedores, y que por resolución del mismo año se aprobara un ERE*.

Asimismo, la SAN de 15 de marzo de 2016, rec. núm. 9/2016, insiste en que no puede escudarse el empleador en una situación económica desfavorable para dejar de cumplir con sus obligaciones de pago puntual de los salarios, tal y como establece el artículo 29.1 del ET. Para estas situaciones existen otros mecanismos previstos legalmente como son modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo, pero no la decisión unilateral del máximo deber empresarial, como es el abono del salario a sus trabajadores.

En la STS de 10 de septiembre de 2020, rec. ud. núm. 753/2020, entiende que el salario ha de ser retribuido de manera puntual, tal como establece el artículo 29 del ET. Nada obsta ni justifica el impago o los retrasos salariales, incluso aunque la empresa se halla en concurso o acredite que atraviesa dificultades económicas, y así se afirma que *si una situación de crisis económica concurre impidiendo cumplir con la obligación de pago puntual de salarios, la norma estatutaria posibilita acudir a las formas de modificación de las condiciones de trabajo, suspensión o extinción, pero no puede el empresario obtener por su propia autoridad, y contra la voluntad de los trabajadores afectados una quita o aplazamiento en el pago de sus obligaciones empresariales*³⁹.

Además, estas causas tampoco hacen decaer la acción de resolución del contrato frente al incumplimiento de esta obligación de abono del salario por parte del empleador. En este caso concreto el Tribunal Supremo llegó a condenar a la empresa con el pago de la indemnización. Reiterando, nuevamente, que no es exigible la culpabilidad del empresario en este incumplimiento, siendo el único requisito necesario la gravedad en el incumplimiento.

En esta misma línea, se halla la STS de 24 de enero de 2023, rec. núm. 437/2021, obviando la culpabilidad y centrándose en la gravedad como los requisitos, que pueden conllevar la resolución del contrato de trabajo con su correspondiente indemnización por despido improcedente⁴⁰. Todo ello independientemente de que la empresa hubiera alcanzado acuerdos con los representantes legales de los trabajadores para su aplazamiento.

Conviene destacar también como sentencias más recientes la STS de 4 de octubre de 2023, rec. num. 719/2023, que considera que *para la concurrencia de esa causa extintiva debe aplicarse un criterio objetivo en la valoración de la conducta de la empresa, sin que sea preceptiva la culpabilidad en el incumplimiento del empresario, ni*

³⁹ STS de 10 de septiembre de 2020, rec. ud. núm. 753/2020.

⁴⁰ STS de 5 de junio de 2018, rec. núm. 108/2017; STS de 5 de julio de 2022, rec. núm. 1048/2021.

*pueda entenderse justificado ese incumplimiento por la situación económica que atraviese*⁴¹.

De esta forma la STS de 4 de octubre de 2023, rec. núm.719/2023, citando a la STS 9/2023, de 10 de enero, rec. ud. núm.2166/2021, y reiterando la doctrina establecida por la STS de 24 de marzo de 1992, entiende que *para que prospere la causa resolutoria es necesaria la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial; y, a efectos de determinar tal gravedad, debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2f) y 29.1 ET*⁴². En este caso, la magnitud del incumplimiento se determina con base en los criterios de orden temporal, ya sean retrasos seguidos y persistentes, y cuantitativos, como el total del pago. Entonces, la gravedad se presenta cuando la falta del pago salarial no se limita a un retraso ocasional, sino que es un comportamiento constante, una conducta continuada del deber de realizar los abonos de salario necesarios (STS de 20 mayo de 2013, rec. ud. núm. 1037/2012, STS de 16 julio de 2013, rec. ud. núm. 2275/2012, y STS de 3 diciembre 2013, rec. ud. núm. 540/2013).

Sobre la posible incidencia de la crisis empresarial, el Tribunal Supremo ha declarado que, si tal situación económica concurre impidiendo a la empresa con su obligación de pago puntual de salarios, el ET –artículos 41, 47, 51 y 52 – le posibilita acudir a diversos medios correctores (modificación de las condiciones de trabajo; suspensión o extinción contractual), pero no puede aquélla *obtener por su propia autoridad y contra la voluntad de los trabajadores afectados una quita o aplazamiento en el pago de sus obligaciones salariales, por lo que de no acudir a tales figuras y persistir en su continuado incumplimiento existe justa causa para la extinción contractual ex artículo 50.1.b) ET a instancia de los trabajadores afectados*⁴³.

En cuanto a la resolución contractual por impago, retraso salario y concurso de acreedores, como acabamos de analizar, las situaciones de dificultades graves económicas no pueden servir de fundamento a la empresa para no pagar puntualmente los salarios⁴⁴. Ni tan siquiera el hecho de que esté en situación de concurso de acreedores le vale para enervar la acción de extinción del contrato por impago o retrasos continuados en el abono del salario⁴⁵.

En suma, podemos concluir que, en una posición económica desfavorable, ponderable para una posible modificación, suspensión o extinción de los contratos de trabajo, no es motivo para excluir la aplicación de la causa resolutoria del artículo 50.1b), porque esa situación no afecta al deber del abono puntual de los salarios.

⁴¹ STS de 4 de octubre de 2023, rec. num. 719/2023.

⁴² STS de 4 de octubre de 2023, rec. num. 719/2023.

⁴³ ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo Y SALCEDO BELTRÁN, María Carmen: *Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 189 y ss.

⁴⁴ FERNÁNDEZ Díez, Antonio: “Extinción del contrato por impago de salarios de la empresa en concurso”, *Revista de información laboral*, nº9, 2011, pp. 25 y ss.

⁴⁵ MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2013, pp. 464 y ss.

Por tanto, cabe decir que la doctrina judicial se halla unificada y no exige, pues, en el incumplimiento de los abonos o de los retrasos la culpabilidad, siendo totalmente indiferente la situación económica por la que atraviere la empresa⁴⁶.

Las otras circunstancias que sugiere el actual texto del artículo de referencia *Sin perjuicio de otros supuestos que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos*⁴⁷, abren la posibilidad de considerar la culpabilidad como un agravante de la gravedad del impago, incrementado la responsabilidad económica del empresario culpable.

3. Acerca de las percepciones extrasalariales

Seguidamente, cabe detenerse brevemente en dos cuestiones. La relativa a qué tipo de percepciones económicas se encuentran incluidas en esta acción rescisoria, a saber: las salariales, las extrasalariales, o ambas.

En segundo lugar, la concerniente a la prestación por Incapacidad Temporal por parte del empleador. En concreto, si el trabajador de baja por Incapacidad Temporal podría solicitar la extinción del contrato, por esta causa del artículo 50.1.b) ET, por incumplir la empresa el pago de la prestación delegada de Incapacidad Temporal.

En cuanto a la primera de ellas, tras esta última actualización normativa, resulta interesante esclarecer si a los efectos de esta concreta causa de extinción el término *salario* incluye las percepciones extrasalariales, o si, por el contrario, deja fuera de esta garantía del artículo 50.1b) del ET a las percepciones extrasalariales (teniendo en cuenta que la deuda ha de ser exigible y reclamable, no habiendo dudas sobre su cuantía⁴⁸, y tratarse de una cantidad ya generada, que ya tendría que haber sido satisfecha o abonada).

Dado que a este respecto la redacción del artículo 50.1b) del ET no sólo ha permanecido inamovible, si no que ha reforzado y repetido el término *salario*, para poder dar respuesta a si se encuentran o no incluidas las percepciones extrasalariales habremos de acudir al artículo 26 del ET.

Así, tal y como dispone el artículo 26 del ET⁴⁹, el término *salario* no engloba las percepciones extrasalariales. Por tanto, en principio, las percepciones extrasalariales⁵⁰,

⁴⁶ STS de 22 de diciembre de 2008, rec.núm. 294/2008, que dice [...] *Y es que la jurisprudencia unificada ha negado que las dificultades económicas -la situación de concurso-, constituya un factor que module la situación de impago constatada, que prive del requisito de “gravedad” a la conducta empresarial*; STS de 03 de diciembre de 2012, rec.núm. 612/2012; STS de 20 de mayo de 2013, rec.núm. 1037/2012; STS de 3 de diciembre de 2013, rec.núm. 141/2013

⁴⁷ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Resolución del contrato por retrasos continuados o falta de pago del salario por el empresario: el nuevo art. 50.1.b ET (ex LO 1/2025)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2025.

⁴⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián, TALÉNS VISCONTI, Eduardo Y REQUENA MONTES, Óscar: *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: Artículo 50 ET*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017, p. 89.

⁴⁹ A tenor del artículo 26 del ET se trata de cantidades percibidas por el trabajador no consideradas como salario. Destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 abril 2010, según la cual [...] *la condición*

tales como las horas extras, los gastos de teletrabajo, las dietas por desplazamiento⁵¹, el plus de distancia, el plus transporte, las dietas por comidas, pernoctación o similares, los gastos locomoción⁵², etc., se hallan excluidas⁵³. De tal forma que, los impago o retrasos de las mismas no se encuentran incluidas dentro de esta especial causa de extinción de la relación laboral⁵⁴, como pusieron de manifiesto la STS de 22 de mayo de 1995 rec. núm. 2564/1994 y la STS de 2 de noviembre de 1996, rec. ud. núm. 1176/96.

Por consiguiente, al carecer de esa calificación salarial, se puede concluir que no tiene cabida plantear una resolución por la vía del artículo 50.1.b) ET si la empresa adeuda estas partidas extrasalariales (la STSJ de Cataluña de 13 de marzo 2015, rec. núm. 7598/2014; STSJ de Galicia de 27 de julio de 2021, rec. núm. 887/2021; STS de 14 de septiembre de 2021, rec. núm. 2/2020).

En todo caso, y para cerrar la determinación de los escollos que generan las percepciones extrasalariales, poner de manifiesto que hay que tener presente que la calificación jurídica de lo que debe considerarse salario o extrasalarial no depende del convenio colectivo, ni de las partes, sino de la naturaleza real de la compensación económica (STS de 23 de octubre de 2023, rec. núm. 756/2023). Las partes pueden otorgar o acordar determinadas partidas dándoles la nomenclatura que estimen. Sin embargo, las cosas son lo que son, y no lo que las partes dicen que son, es decir, los contratos, los acuerdos son lo que son y no lo que aleguen las partes (STS, Sala de lo

jurídica de salario o de complemento extrasalarial, no depende de la calificación que efectúe el convenio colectivo, sino que por imperativo legal...el art. 26.1.

⁵⁰ TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel: *La extinción del contrato de trabajo*, Madrid, El Derecho Editores, 2010, p. 394; TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel: “La rescisión del contrato de trabajo por falta de pago o retraso continuado en el abono del salario”, *Ecomoy&Jurist*, n°278, 2024, p. 20. Atendiendo a Toscani Giménez, existen algunas raras sentencias que las han tenido en cuenta, como las Sentencias del TSJ de Valencia de 10 de julio de 1991 y del TSJ de Canarias de 6 de febrero de 1996 se incluyen las comisiones. En contra, en este último caso, se puede ver Sentencia del TSJ de Extremadura de 17 de mayo de 2006. También en sentido contrario, la falta de abono de gastos de locomoción Sentencia del TSJ de Castilla y León/Valladolid de 16 de enero de 1996, y las indemnizaciones en general Sentencia del TSJ de Murcia de 19 de enero de 2004.

⁵¹ ÁLVAREZ GIMENO, Rafael: *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Granada, Comares, 2012, p. 132. Debe considerarse que a veces algunas percepciones extrasalariales son difíciles de diferenciar.

⁵² SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente Y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo: *La extinción del contrato de trabajo*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2011, pp. 546 y ss.

⁵³ Siguiendo además el artículo 26.3 de la Ley Jurisdicción Social 3. *Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido. Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo [...].* En estos supuestos se prevé incluso la acumulación de acciones pero únicamente de las percepciones salariales (a tenor del artículo 50.1.b) del ET), y no de las extrasalariales.

⁵⁴ LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel: *La extinción causal del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador*, Madrid, Dykinson, 2022, p. 76. El autor señala que a la hora de calcular la cantidad que corresponde a un trabajador en la extinción causal, se tendrán en cuenta únicamente las remuneraciones que entren dentro del concepto de salario; SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2001, p. 76.

Civil, de 18 de diciembre de 2020, rec. núm. 693/2019). Por tanto, habrá que atender en cada caso concreto a esa naturaleza real de lo que pretenda abonarse o compensarse.

Respecto a las dietas por comidas, pernoctación o similares, en los supuestos en los que se pretenda realmente abonar los gastos ocasionados al asalariado, que se encuentra en la situación de tener que llevar cabo estos pagos porque no puede comer o dormir en su domicilio, nos encontraremos ante percepciones extrasalariales (STS de 3 febrero de 2016, rec. ud. núm.143/2015).

De la misma manera, que tampoco tendrá carácter salarial el plus de transporte que únicamente se abona los días laborales (STS de 27 de septiembre de 2017, rec. ud. núm. 2139/2015). También está fuera del concepto de salario, el vale para la adquisición de ropa de trabajo que compensa tal gasto soportado previamente por el trabajador (STS de 26 de septiembre de 2017, rec. núm. 220/2016).

En los pluses de desplazamiento para determinar si son o no salario cabe atender a la verdadera naturaleza, y no a la calificación jurídica otorgada por las partes en el contrato de trabajo, o en el convenio colectivo. Si no existe realmente desplazamiento o traslado es evidente que lo abonado por ese concepto posee carácter salarial, y no compensatorio de gastos por desplazamientos. Es precisamente, la inexistencia del deber de desplazarse, de un centro de trabajo a otro por imposición empresarial, el dato que sirve para calificar la naturaleza jurídica de las indemnizaciones pagadas (STS de 16 de febrero de 2015, rec. ud. núm. 3056/2013, STS de 7 de abril de 2015, rec.ud. núm.1187/2014, STS de 16 abril de 2018, rec. núm. 400/2018).

El complemento de transporte poseerá naturaleza extrasalarial en los supuestos en los que el motivo del pago de este plus sea el gasto que se le produce al trabajador por realizar la prestación laboral (STS de 23 de octubre de 2023, rec. núm. 756/2023)⁵⁵. En estos casos, si efectivamente compensa los gastos de desplazamiento del trabajador será percepción extrasalarial. Sin embargo, si no existe realmente desplazamiento o traslado, se tratará de un complemento salarial, ya que no compensará unos gastos inexistentes (STS de 23 de octubre de 2023, rec. núm.756/2023).

La doctrina jurisprudencial ha llegado a establecer *una presunción iuris tantum de que todas las cantidades que percibe el trabajador del empresario son salario, correspondiendo la carga de la prueba en contrario a quien alegue el carácter extrasalarial de una percepción*⁵⁶ (STS de 3 de mayo de 2017, rec. núm. 389/2017; STS de 29 enero de 2019, rec. ud. núm 1091/2017; y STS de 24 septiembre de 2020, rec. núm. 45/2019). Lo que implica una mayor protección para el asalariado por una doble vía. De una parte, evitarle la carga de la prueba, ya que será el empleador el mayor interesado en que no sean consideradas como salario, y sean entendidas como percepciones extrasalariales. De otra, ampliarle los conceptos salariales, con todo lo que

⁵⁵ STS de 23 de octubre de 2023, rec.núm. 756/2023. El documento señala: *[...]cuando compensa al trabajador por los gastos de desplazamiento realizados como consecuencia de su actividad laboral.*

⁵⁶ STS de Madrid de 23 de Octubre de 2023, rec.núm. 756/2023.

ello implica, como, por ejemplo, mayor cotización, más coberturas, y mejora de las percepciones económicas por las prestaciones (desempleo, jubilación, etc.).

Por tanto, pese a la reforma llevada a cabo, en la que podrían haberse incluido las percepciones extrasalariales expresamente, parece que vuelve a quedar en manos de los tribunales el determinar, en cada caso, atendiendo a la naturaleza real de la compensación si las percepciones extrasalariales se perciben como tales o como salario propiamente dicho. Además, los tribunales, que están en el día a día y pendientes de la evolución de la realidad social, parece que han iniciado una línea de aceptación, cuyo destino final, sea la consideración de que todo lo que perciba el trabajador sea considerado salario.

De tal forma que, en los supuestos en que esas percepciones extrasalariales se perciban entendidas como salario sí quedan incluidas dentro del artículo 50.1.b) del ET. Lo que esta actuación de los tribunales implica es la ampliación de la protección al trabajador. Por un lado, se le considera salario con su correspondiente obligación completa de cotización. Por otro lado, se le habilita para poder ejercer la acción resolutoria por la vía del artículo 50. 1. b) del ET.

Los tribunales ajustan la regulación legal en pro de la integración de las percepciones extrasalariales y favorecer la protección del trabajador.

Por eso es deseable que los legisladores abran el cauce para que la acción de rescisión de su contrato, sea posible tanto por impagos o retrasos de percepciones salariales, como de extrasalariales. Es decir, que incluyan en esta acción la mayor protección para el trabajador, que pasa por proteger el concepto de salario en un sentido amplísimo.

De esa nueva regulación necesaria, también, se derive que no haya que incoar otros procesos por cuestiones monetarias de otras cantidades a las que tenga derecho. Con ello se consigue un ahorro de los medio y recursos judiciales, lo que se llama economía procesal, y da mayor cobertura a los derechos de los trabajadores que se enfrenten a esta situación. Cabe añadir, además, que las disposiciones legales que se aprueben en el sentido arriba expuesto, no deben impedir la labor de los jueces y tribunales para aplicar las mismas conforme avance la realidad social y económica.

Respecto a la otra cuestión previa, determinar si el trabajador de baja por Incapacidad Temporal, podría solicitar la extinción del contrato por esta causa establecida en el tenor del artículo 50.1.b) ET, en el caso de que el empleador incumpla el pago delegado de la prestación de Incapacidad Temporal.

En principio, cabe afirmar que dicha prestación económica, derivada de la incapacidad temporal, no tiene la consideración de salario. Sin embargo, el TS ha sentado la doctrina que a los efectos del artículo 50 del ET han de entenderse incluidos los impagos o retrasos de la prestación por IT. La STS 18 febrero 2013, rec. ud. núm.886/2012, ha interpretado que el impago de la prestación de incapacidad temporal por parte del empresario constituye un incumplimiento grave laboral del artículo 50 1 c) ET, y

justifica la pretensión de dejar sin efecto la recurrente. En este caso, el trabajador debe ser indemnizado. En la citada STS se hace referencia a bastantes precedentes en ese sentido⁵⁷.

Igualmente, la STS de 19 de enero de 2015, rec. ud. núm. 569/2014, incluye en el artículo 50.1.b) del ET tanto las anomalías en pago de salarios como de complemento por IT. Así, ha considerado de gravedad suficiente no solamente el retraso continuado en el pago de los salarios, sino también el relativo a las prestaciones delegadas de incapacidad temporal como causa para la solicitud de resolución contractual. Compartiendo ese criterio la STS de 9 de diciembre 2016, rec. núm. 743/2015; y, yendo todavía más lejos, la STS de 19 de diciembre 2019, rec. núm. 2915/2017, incluyendo por la vía del artículo 50 del ET tanto al pago delegado de IT como, incluso, los supuestos de mejora de la misma por parte del empleador.

También, y para ampliar los supuestos de actuaciones graves del empresario, cabe resaltar la STS de 18 de febrero de 2013, rec. núm. 886/2012 y, la STS 18 de junio de 2020, rec. núm. 468/2020⁵⁸, que han entendido que representa igualmente un incumplimiento grave por parte del empleador, el hecho de que se abone una parte de la nómina, de forma continuada, pero, sin la cotización correspondiente a la seguridad social. Fundamentan esta decisión en el art. 50.1.c) del ET, donde se prevé que cualquier incumplimiento grave de los deberes del empresario, con excepción de los casos de fuerza mayor, es causa para solicitar la extinción de la relación laboral⁵⁹.

Esta conducta empresarial perjudica gravemente a la persona trabajadora, ya que, prácticamente en su totalidad, las prestaciones económicas *se calculan en función de lo previamente cotizado (art. 161 LGSS)*⁶⁰. Concretamente la STS 18 de junio de 2020, rec. núm. 468/2020, insiste en *la obligación de cotizar, de detraer la cuota obrera pesa sobre el sujeto pagador, que no es otro que la empresa (art.142 LGSS)*. Además, recalca, que a tenor del artículo 143 de la LGSS, es nulo cualquier acuerdo que pretenda modificar la base de cotización legalmente definida⁶¹.

⁵⁷ STS de 2 de noviembre de 1995, rec.núm. 1176/96; STS de 22 de mayo de 1995, rec.núm. 2564/1994; STS de 19 de diciembre de 2006, rec.núm. 5431/05.

⁵⁸ TORMOS PÉREZ, Juan Alberto: “Extinción del contrato por voluntad del trabajador por pago de parte del salario en negro: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°57, 2020, p. 19. En la fuente se indica que *[...]el incumplimiento del deber de cotizar a la Seguridad Social son claras manifestaciones de grave incumplimiento de las obligaciones empresariales*.

⁵⁹ En sentido contrario, encontramos una Sentencia del Tribunal Supremo, más antigua, de 15 enero 1987 que se fundamentaba con una redacción del artículo 50 del ET diferente a la que se han pronunciado sentencias más recientes. Se trataba de una redacción más rígida en la que resultaba posible iniciar la acción resolutoria por parte del trabajador por *[...]cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor*, entre los que no se consideraba incluidas en las obligaciones contractuales las relativas a la cotización a la seguridad social.

⁶⁰ STS de 18 de junio de 2020, rec.núm. 468/2020.

⁶¹ TORMOS PÉREZ, Juan Alberto: “Extinción del contrato por voluntad del trabajador por pago de parte del salario en negro: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n°57, 2020, p. 19. El autor señala lo

III. La extinción de la relación laboral por impago o retrasos salariales: la acción rescisoria

Una vez abordados en los apartados anteriores, acorde a las novedades introducidas por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, la relevancia del salario en la relación laboral, así como el deber empresarial de abono del mismo, queda pendiente tratar la previsión legal de la acción rescisoria. Es decir, ante esa falta de abono o retraso salarial, en los términos establecidos en el nuevo artículo 50.1b) del ET, la posibilidad de extinguir la relación laboral a iniciativa de la persona trabajadora.

Con tal fin, conviene, en primer lugar, recordar lo concluido respecto a en qué situaciones la persona trabajadora puede solicitar la extinción del contrato de trabajo y, como hemos dicho, sin detrimento de otras causas justas para estos efectos. En este sentido, han de tratarse de incumplimientos graves, por parte del empleador, no exigiéndose la culpabilidad del mismo.

Dicho de otra manera, la nueva concreción del artículo 50.1b) del ET, siguiendo la misma línea establecida por la jurisprudencia, ha fijado un criterio objetivo basado en la gravedad del incumplimiento abarcando la reiteración y, continuidad en el tiempo y la cuantía, el montante de la deuda. Se considera retraso grave si el pago del salario supera los quince días de la fecha pactada durante seis meses, aún no consecutivos. Se entiende que existe impago grave si se adeudan tres mensualidades completas en un año, aunque no sean consecutivas.

Sin embargo, se ha mantenido la no mención a la culpabilidad, como ya ocurría antes, y de la que se ha ocupado la doctrina judicial y jurisprudencia, quien estima que es independiente de la situación económica que atraviere la empresa⁶².

Además, el nuevo precepto continúa manteniendo excluidas las percepciones extrasalariales. En síntesis, es ante este tipo de incumplimientos de pago cuando el trabajador puede extinguir la relación laboral.

Esta acción rescisoria es la correspondencia del artículo 1124 del Código Civil que establece *la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe*⁶³.

siguiente: *Que no conste en los recibos de salario la cantidad realmente percibida no solo es conducta sancionable (art. 7.3 LISOS) sino que dificulta la consecución de la finalidad perseguida por la Ley al establecer esa obligación documental. En el presente caso, sin ir más lejos, buena parte de la actividad judicial ha debido dedicarse a esclarecer la retribución correspondiente a quienes demandan, precisamente por tal anomalía y En ella se reconoce el derecho del trabajador a instar la extinción de su contrato de trabajo cuando el empresario le abona parte de su retribución al margen de la nómina, con incumplimiento de su obligación de abonar las cotizaciones a la Seguridad Social. Dicha circunstancia se considera incumplimiento suficiente para pedir la extinción del contrato.*

⁶² Las ya citadas STS del abandono del criterio de la culpabilidad: de 24 de marzo de 1992; 24 de septiembre de 2013; 2 diciembre 2013; 3 diciembre 2013; 5 diciembre 2013; 19 de enero de 2015.

⁶³ Código Civil, España, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021.

De tal manera que, ese incumplimiento de obligaciones recíprocas de las partes otorga la posibilidad a la parte cumplidora de ejercer la acción resolutoria.

En esta materia que nos ocupa el artículo 50.1b) del ET concede al trabajador la oportunidad de solicitar la extinción de la relación laboral. Esta opción sería la equivalente que, puede llevar a cabo el empresario a través del despido disciplinario del artículo 54 del ET, cuya fundamentación reside en un incumplimiento contractual, grave y culpable, por parte de la persona trabajadora.

Al respecto, cabe decir que esta acción de la persona trabajadora se encuentra encaminada a mejorar la situación del trabajador, ante el perjuicio grave que le supone el impago de las cantidades adeudadas por el empresario, es decir, lo acordado que no percibe. Decimos mejorar, en el sentido de que si prospera su acción podrá recibir una indemnización equivalente a la de un despido improcedente⁶⁴. Se reconoce esta indemnización porque realmente el trabajador se ve forzado a poner en marcha su *autodespido*. Se trata de una causa ajena a su voluntad. Nadie quiere permanecer en una situación injusta, degradante, similares y peores, con igual calificación jurídica de graves y muy graves.

Siguiendo con este razonamiento, no hay que olvidar que las causas de extinción del artículo 50.1b) ET no operan automáticamente por el solo hecho del incumplimiento grave empresarial. La extinción del contrato para que sea efectiva y, pueda producirse se ha de acordar judicialmente⁶⁵, es decir, no basta con la simple voluntad del trabajador de querer extinguir la relación laboral. Se requiere que sea ese pronunciamiento judicial el que lo determine, constituyendo ello una pretensión constitutiva y no declarativa⁶⁶.

Para ello el trabajador debe necesariamente presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social (previamente un acto de conciliación ante los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación). La sentencia del juez es la que declarará o no la extinción del contrato.

Cabe poner de manifiesto que, con el nuevo reto al que se enfrenta el legislador, y las nuevas expectativas que se están abriendo en el Congreso de los Diputados en este sentido de proteger al trabajador⁶⁷ u, otras que puedan surgir⁶⁸, no deben olvidar que no

⁶⁴ GIL Y GIL, José Luis: “La indemnización por despido improcedente”, en AA.VV. (GIL Y GIL, José, VALLE VILLAR, José Manuel Y SAGARDOY Y BENGOCHEA, Juan Antonio, coords.): *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009, pp. 403 y ss.

⁶⁵ HIERRO HIERRO, Francisco Javier: “Retrasos en el pago de salarios y extinción contractual”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 4, n°6, 2011, p. 104.

⁶⁶ POQUET CATALÁ, Raquel: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario» como causa de resolución del contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2014, p. 45.

⁶⁷ JEFATURA DEL ESTADO, Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa. En su disposición tercera indica lo siguiente: *Protección de la garantía de indemnidad de las personas trabajadoras. 1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales. 2. Dicha protección se extiende al*

se puede dejar el cumplimiento de las obligaciones contractuales a una sola de las partes. Si no que ha de mantenerse y potenciar el control judicial de las actuaciones de las partes para conseguir una seguridad jurídica y, con el tiempo, una igualdad en sus pronunciamientos.

Parece, pues, una opción razonable el hecho de que la extinción se halle sometida a control judicial posterior, lo que, además, de otorgar seguridad jurídica a ambas partes, las sitúa en igualdad. Recordemos que para el despido disciplinario no se le exige al empleador un control judicial previo, de reconocimiento de despido. El empleador no tiene que demandar al trabajador para despedirlo, y extinguir la relación laboral.

El artículo 50.1b) del ET le exige al trabajador que para extinguir la relación laboral exista una demanda previa, y una calificación judicial, acorde a los nuevos parámetros establecidos.

Nos encontramos ante una desigualdad legal en el tratamiento del incumplimiento de obligaciones contractuales recíprocas. Todavía no se ha previsto la extinción automática de la relación laboral, como ocurre con el despido disciplinario, o en cualquier otro despido. Solamente existe un control judicial posterior a la extinción en el caso del trabajador impugne. El empleador cumple con la carta de despido, y el trabajador está efectivamente despedido, con derecho a indemnización o no, pero sí a prestación por desempleo.

Este tipo de incumplimiento empresarial, al igual que sucede con el despido, debería producir la extinción automática de la relación laboral. En todo caso sujeta a control judicial posterior si el empleador la impugnara. Poniendo la carga de la prueba, como ocurre en el despido, en el empleador.

Por el contrario, actualmente esta decisión está sometida a control judicial, para que sea el juez el que califique ese incumplimiento empresarial como si se tratara de un despido improcedente, con su correspondiente indemnización, aunque promueva la acción el trabajador.

El legislador, ya que ha modificado el artículo 50.1b) del ET, debería haber previsto esta realidad, y extender esa normativa para establecer una mayor igualdad entre el despido disciplinario y esta extinción de la relación laboral a iniciativa del trabajador.

Si esto se hubiera realizado así, se ayudaría a evitar la tentación del empresario de no abonar el salario o, hacerlo con retraso e, indirectamente, forzando al trabajador al abandono de su puesto, ejecutar un despido procedente, con sus consecuencias de no

cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

⁶⁸ En el texto de Proposición de Ley del Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores, BOE 10 de mayo de 2024 no se modifica el artículo 50.1b) del ET. El Congreso de los Diputados aprobó el 14 de noviembre el Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia. Proyecto de Ley que, entre su articulado, incluye una modificación del Artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

indemnización. O pretender que el tribunal así lo considere, que es lo que ahora mismo seguimos teniendo, no se le ha dado solución.

Con esta medida de control judicial posdatado puede, también asegurarse que no se trate de estratagemas o conductas torticeras del asalariado. Es decir, que intencionadamente retrase el pago de su salario con el fin de instar esta acción resolutoria, y su correspondiente indemnización por despido.

En referencia al plazo de ejercicio de la acción rescisoria podemos establecer que esta acción de extinción del contrato de trabajo no tiene fijado un plazo especial. Por tanto, se aplica el plazo general de prescripción de un año artículo 59.1ET. El cómputo del plazo anual comienza a partir del día en la que acción pudo ejercitarse.

Al tratarse de un plazo de prescripción *se interrumpe por la reclamación judicial o extrajudicial del trabajador*, de tal manera que empieza de nuevo íntegramente a computarse el plazo de un año⁶⁹.

Además, el Tribunal Supremo ha señalado que para ejercitar la acción de extinción del contrato de trabajo no se requiere que el trabajador haya reclamado previamente a la empresa para que cumpla con su obligación de pago (STS de 10 de junio de 2009, rec. ud. núm. 2461/2008). Es decir, el trabajador que parece que tolera la situación por el largo tiempo que ha pasado sin reclamar no enerva la acción resolutoria⁷⁰, siendo suficiente, como ya hemos indicado, el requisito de gravedad en el impago o el retraso del salario independiente de la culpabilidad de la empresa.

En atención, pues, a un criterio objetivo, temporal y cuantitativo, es decir, que persiste en el tiempo y refiere al monto total de lo adeudado. De tal forma que, como hemos visto en la nueva redacción del artículo 50.1b), siguiendo la estela de las sentencias citadas en los requisitos, la gravedad no supone un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente y reiterado en el tiempo⁷¹.

Respecto a los posibles acuerdos a los que se haya podido llegar con los representantes legales de los trabajadores para aplazar o retrasar los pagos parece que la doctrina judicial ha venido aceptando dichos acuerdos (STS de 5 de diciembre de 2013, rec. núm. 278/2013, que así lo estiman en el supuesto de un pacto colectivo sobre la opción de aplazar o diferir el pago).

Así, la STSJ del País Vasco del 21 de enero de 2020, rec. núm. 2218/2019, estipula que no se puede solicitar la extinción si se acordó con los trabajadores el retraso en el pago de la nómina. En esta misma línea, la STP del 15 de marzo de 2022, rec. núm.

⁶⁹ El STS de 17 de octubre de 2023, núm. resol.747/2023, ha considerado que también interrumpe la prescripción el envío de un simple correo al empleador por parte de su representante legal reclamando la cantidad salarial adeudada. Así mismo, ha considerado como válido para interrumpir la prescripción cualquier medio de prueba que permita comprobar fehacientemente la intención del trabajador de satisfacer su deuda salarial.

⁷⁰ Las ya citadas STS del 10 de junio 2009; del 6 julio de 2013; del 19 de noviembre de 2013, y del 3 diciembre del año 2013.

⁷¹ STS de Madrid de 24 de Marzo de 1992, rec.núm. 308/1992.

3031/2020, contempla la posibilidad de un acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre el pago del salario atrasado que puede enervar la acción rescisoria.

Todos ellos tomando como fundamento el artículo 1113 y siguientes del Código Civil, pues la deuda ha de ser exigible, y si se ha acordado el aplazamiento la deuda pasa a no ser exigible. Así, la acción prevista en el artículo 50.1.b) puede instarse si la deuda puede ser exigida, no puede exigirse si se ha acordado aplazamiento de pago o pago fraccionado, conforme al artículo 1113 y siguientes del Código Civil, poseyendo el trabajador como opción para extinguir su contrato de trabajo con 20 días de salario por año trabajado (STS de 5 de marzo de 2012, rec. núm. 3850/2011).

Dada la transcendencia de estos acuerdos, ya sean de carácter colectivo o individual, habría que tener en cuenta si los representantes poseen esa capacidad suficiente de vincular al trabajador, o si, por el contrario, es necesario el consentimiento individual del trabajador. Es decir, si se trata de un convenio colectivo estatutario (sí pueden), o si es de carácter extraestatutario, necesitando para estos casos el acuerdo individualizado de cada trabajador y la adhesión de cada uno de ellos. Es más, en estos supuestos habría que tener en cuenta para su validez que no existiera ningún vicio en el consentimiento.

Contrariamente nos podríamos, también, encontrar incluso aquellos supuestos en los que el trabajador no acepta intencionadamente el pago de los incumplimientos y retrasos para poder ejercer la acción resolutoria, y así obtener una mayor indemnización de la que podría obtener por la vía de una extinción colectiva. Estos supuestos malintencionados deberían enervar la acción rescisoria⁷².

Por último, y para concluir este apartado cabe mencionar los efectos de la rescisión contractual. Si la sentencia estima la demanda del trabajador, declarará extinguida la relación laboral con efectos desde la misma fecha de dicha resolución, y condenará a la empresa a abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista para los despidos disciplinarios declarados improcedentes (artículo 50.2 ET)⁷³.

En este sentido, hay que tener en cuenta que tras la reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero (Disposición Transitoria 5ª) la indemnización se calcula de la siguiente forma.

En primer lugar, para trabajadores contratados a partir del 12 de febrero de 2012, la indemnización será la prevista con carácter general, esto es, calculada a razón de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.

⁷² STSJ de Asturias de 1 de marzo de 2013, rec. núm. 3119/2012, que considera que *cuando la empresa ha solicitado el ERE de extinción de contratos en base a circunstancias económicas que pueden hacer insostenible el mantenimiento íntegro de la plantilla e incluso la viabilidad de la empresa, el seguimiento de tal expediente enerva la posibilidad de solicitar la extinción de los contratos por los incumplimientos salariales producidos, pues, de lo contrario, carecería de virtualidad la posibilidad legal de su seguimiento y quedaría vacía de contenido.*

⁷³ SANJUÁN GARCÍA, Pablo: “¿Cómo se calcula la indemnización por despido?”, *Lex nova: La revista*, nº55, 2009, pp. 26 y ss.

En segunda instancia, para trabajadores contratados antes del 12 de febrero de 2012 – con una antigüedad aproximada inferior a 16 años, hasta dicha fecha- hay que hacer un doble cálculo.

Hasta el 11 de febrero de 2012 se calcula a razón de 45 días de salario por año de servicio. A partir del 12 de febrero de 2012 se calcula a razón de 33 días de salario por año de servicio. La suma de ambos resultados tiene el tope máximo de 720 días.

Finalmente, para trabajadores contratados antes del 12 de febrero de 2012 –con una antigüedad aproximada superior a 16 años, contada desde dicha fecha- habrá un único cálculo, tomando como antigüedad hasta el 11 de febrero de 2012 y se calcula a razón de 45 días de salario por año de servicio, sin que se tenga en cuenta el tiempo trabajado a partir del 12 de febrero de 2012. El máximo de la indemnización será de 42 mensualidades⁷⁴.

1. Posibilidades de enervar la acción resolutoria con el pago de las deudas salariales

Cabe plantearse si el empleador podría enervar la acción rescisoria realizando los pagos antes del juicio, con el objetivo de que decaiga la acción, culmine el procedimiento, sin consecuencias para el empresario. Dado que, en la nueva redacción del artículo 50.1b) del ET, no se han introducido novedades al respecto hemos de remitirnos a lo que establecen los tribunales.

En este sentido, la jurisprudencia tiene declarado que los pagos subsiguientes efectuados por la empresa no pueden dejar sin efecto el antecedente del grave incumplimiento, comprobado por el hecho de un retraso continuo, reiterado y persistente del pago de los salarios (STS de 3 diciembre 2012, rec. ud. núm. 612/2012, y STS de 25 febrero 2013, rec. ud. núm. 380/2012). *Tampoco es significativo en orden al éxito del recurso el que en el período que media entre la demanda y la celebración del acto de juicio se hayan abonado al demandante las retribuciones ordinarias pendientes... pues el retraso existió y se mantenía al ejercitarse la acción resolutoria [...]*⁷⁵.

En esta misma línea destacamos la STS de 19 de enero de 2015, rec. ud. núm. 569/2014 y la STS 9 de diciembre de 2016, rec. núm.743/2015⁷⁶, siguiendo a estos pronunciamientos jurisprudenciales, aunque los pagos se produjeran en el tiempo que

⁷⁴ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: “Indemnización por despido improcedente. La nueva indemnización por despido tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero de 2012)”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº154, 2012, pp. 205 y ss.

⁷⁵ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Resolución del contrato por retrasos continuados o falta de pago del salario por el empresario: el nuevo art. 50.1.b ET (ex LO 1/2025)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2025.

⁷⁶ STS de 9 de diciembre de 2016, rec. núm.743/2015. Señala que *la acción de resolución contractual ejercitada por el trabajador por impago o retrasos continuados del salario no se enerva cuando la empresa abona las cuantías pendientes antes del acto del juicio*.

existe entre la interposición de la demanda y el momento en el que tiene lugar el acto del juicio, el impago o el retraso en el pago ha tenido lugar.

Por tanto, entendemos que, si ese incumplimiento por parte del empresario ha existido, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar la rescisión de la relación laboral. El impago ha existido. Queda pendiente la valoración que realice el juez sobre los hechos para estimar la pretensión, y declarar la extinción de la relación laboral. La decisión judicial estimatoria genera derecho a la indemnización como si de un despido improcedente se tratara⁷⁷.

En lo que respecta a la fecha límite en relación a los impagos de salarios, si bien la Sala 4ª del Tribunal Supremo venía declarando que a los efectos de apreciar si concurre o no de esta causa de extinción del contrato se debían tener en cuenta los impagos o retrasos en el pago *existentes en el momento de la interposición de la demanda*⁷⁸ para verificar el alcance del incumplimiento en la resolución sobre el reclamo de la cantidad acumulada, Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25 de febrero de 2013.

Sin embargo, la STS del 25 de febrero de 2013, rec. núm.380/2012; STS de 19 de enero de 2015, rec. ud. núm. 569/2014; STS de 9 de diciembre de 2016, rec. núm.743/2015; STS de 27 de noviembre de 2017; Sentencia núm. 928/2017 y STS de 5 de julio de 2022, rec. núm.1048/2021, ponen de manifiesto que la fecha cuando ocurrieron las demoras o impagos, así como los abonos salariales, con excepción de los supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la fecha del juicio, y no se limita al momento de la interposición de la demanda. Todo ello, además, sin enervar la acción rescisoria, pues el incumplimiento ha existido.

2. Continuidad en el puesto: alcance y contenido de un derecho controvertido

Partiendo de la naturaleza jurídica del artículo 50.1b) del ET, que es favorable a la conservación del contrato, por lo tanto, al mantenimiento del empleo, y que se ha mantenido con la última reforma de este precepto, debemos señalar que en el mismo se recoge una posibilidad de resolución contractual judicial.

Si se hubiese modificado, tal y como hemos expuesto en el apartado anterior, otorgando la posibilidad al trabajador de extinguir la relación laboral en tipo de incumplimientos empresariales, de la misma forma que en el despido disciplinario, se hubiese protegido al trabajador cumplidor de sus obligaciones con el empleador. Resulta necesario que el legislador sea coherente, si el empleador no cumple su obligación de pago porqué se le obliga al trabajador a seguir cumpliendo su parte del contrato sin contraprestación.

⁷⁷ GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel: “La indemnización adicional por despido improcedente en España: un análisis desde el control de convencionalidad”, *IUSLabor*, n°1, 2024, p. 3; MONEREO PÉREZ, José Luis: “La indemnización por despido improcedente: el modelo normativo español ante el garantismo jurídico de la Carta Social Europea y el Convenio n° 158 de la OIT”, *Revista derecho del trabajo*, n°42, 2024, pp. 3 y ss. Que dice: *la indemnización adicional por despido improcedente en España un análisis desde el control de convencionalidad*.

⁷⁸ STS de 26 de julio de 2012, rec.núm. 4115/2011.

El artículo 50 del ET sigue tal y como estaba, no aportando nada nuevo, por lo que tenemos que estar a cómo se resolvían estas situaciones con anterioridad a la reforma, aportando soluciones ante esta realidad.

Si la voluntad del legislador con este precepto ha continuado siendo que la resolución judicial sea constitutiva, pone en evidencia la especial protección para garantizar la continuidad del contrato.

Esta actitud solamente podemos justificarla si con ello persigue evitar los perjuicios que pudiera ocasionar al trabajador una sentencia no favorable, que le suponga la pérdida del empleo por abandono del puesto de trabajo (sin empleo, sin indemnización y sin prestación por desempleo). Trata de defender al demandante de la acción rescisoria de la presunción de desistimiento o, incumplimientos graves y culpables por injustificadas faltas de asistencia al puesto de trabajo. Por tanto, en principio, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo, que es consecuencia de cómo se halla esta regulación.

Sería mucho más coherente y lógico con esa protección del trabajador, que se pretende con esta modificación del precepto, que se activara de forma automática la extinción con el reconocimiento a efectos de indemnización y prestación por desempleo. Posteriormente se someta a control judicial.

Avanzando en la exposición, hemos de manifestar que, en estos momentos, hasta que no recaiga sentencia firme que declare la extinción del contrato de trabajo por impago o retrasos continuados en el abono de los salarios, el trabajador debe continuar prestando su trabajo para la empresa⁷⁹. Es decir, si un trabajador interpone una demanda de extinción del contrato por esta causa contra la empresa, y cesa voluntariamente en el trabajo su derecho puede decaer.

En consecuencia, su demanda podría ser desestimada⁸⁰, lo que supondría que no percibiría la indemnización por despido improcedente. De tal forma, que no se le permite extinguir unilateralmente la relación laboral para tener derecho a esa indemnización, pues se le consideraría una baja laboral, y para acceder a esa indemnización se requiere que la extinción se realice por vía judicial.

Como regla general, pues, la acción rescisoria debe instarse estando viva la relación laboral, lo que implica la continuidad en el puesto de trabajo, aunque al respecto puede haber excepciones.

⁷⁹ GOERLICH PESET, José María Y GARCÍA ORTEGA, Jesús: “El derecho del trabajo”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, José María Y GARCÍA ORTEGA, Jesús, coords.): *Derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 29 y ss.

⁸⁰ ELORZA-GUERRERO, Fernando: “Reinterpretación judicial de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador ante impagos del empresario”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n°118, 2013, pp. 217 y ss; las STS de 18 de septiembre 1989, 8 de marzo 1984, 28 febrero, 2 de abril, 2 de julio de 1985, 4 de febrero de 1986, 3 de junio de 1988, 22 de mayo de 2000, con cita de otras anteriores, 22 de octubre y 26 de noviembre de 1986, 12 de julio de 1989, 18 de julio de 1990, 26 de octubre 2010, 5 de abril 2001 y 11 de julio 2011.

Los tribunales han estado matizando y siendo más laxos, a través de la vía de las excepciones a este respecto, especialmente en aquellos casos en los que la continuación en su puesto de trabajo puede suponer, para el trabajador, situaciones vejatorias y humillantes, que afectaran a sus derechos fundamentales⁸¹. Situaciones que hagan imposible la convivencia, lo que pudiera provocar el abandono del puesto⁸². Incluso, se ha permitido el abandono del puesto en los supuestos que, se produce un grave perjuicio patrimonial, o la pérdida de poder encontrar otras salidas laborales⁸³. Estas excepciones pueden tener su origen y fundamento en entre otros en el tenor del artículo 50 del ET, por ejemplo.

Ha sido doctrina constante del Tribunal Supremo la que, supeditaba el éxito de la acción de extinción contractual al hecho de que el contrato esté vivo, en el momento de dictarse sentencia. No obstante, la jurisprudencia ha ido atenuando e introduciendo una mayor flexibilidad con dicho requisito de continuidad. Así, esta permanencia en la relación laboral durante la sustanciación del procedimiento laboral, ha introducido mayores excepciones a dicha regla, relativa al abandono o cese en el trabajo por parte del trabajador, siempre que esté justificado en esta serie de causas que hemos mencionado.

Como ejemplo de ello encontramos, por un lado, la STS de 26 de octubre de 2010 que entendía que *[...]sólo se permitía el abandono del puesto de trabajo cuando la continuidad en el mismo atentara contra la dignidad, integridad personal o derechos fundamentales del trabajador*⁸⁴.

En ese mismo sentido, la STS de 17 de enero de 2011, rec. núm. 4023/2009, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandante frente a sentencia que rechazó la extinción de su contrato, basada en incumplimiento grave de la empresa, al considerar que en el momento de accionar la relación ya no estaba vigente. Según la Sala, al recurrente se le adeudaban seis meses de salario y dos pagas extraordinarias lo que supone un supuesto excepcional que justifica que aquél hubiera dejado de asistir a su puesto de trabajo sin que ello suponga dimisión o ruptura por su parte de la relación laboral. Añade el Alto Tribunal que esta conducta está justificada al haberse convertido la prestación de servicios en algo excesivamente penoso o vejatorio para el trabajador y que podría afectar a su dignidad y a su subsistencia, así como a la de las personas que de él dependieran. En este caso, el trabajador comunicó en el propio acto de conciliación, que no acudiría a trabajar y no continuaría en su puesto de trabajo.

Destacamos, de entre todos estos pronunciamientos, la STS de 20 de julio 2012, rec.

⁸¹ STS de 26 de octubre 2010; de 5 de abril 2001, y de 11 de julio 2011. Otro ejemplo lo representa la STC de 9 de diciembre, 225/2002, BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003.

⁸² STS de 25 de abril de 1985 y 18 de septiembre de 1989.

⁸³ STS (Pleno) 20 de julio 2012; STS de 28 octubre 2015, rec. núm. 2621/2014; STS de 3 de febrero de 2016, rec. núm. 3198/2014; STS de 23 de febrero de 2016, rec. núm. 2654/2014; 13 julio 2017, rec. núm. 2788/2015; STS de 16 de enero 2020, rec. núm. 3156/2017.

⁸⁴ STS de 5 de abril 2001 y 11 de julio 2011, así como STC de 9 de diciembre, 225/2002, BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003.

núm. 1601/2011⁸⁵, que dota aún más de una mayor flexibilidad de este requisito de continuidad en el puesto de trabajo. No sólo se limita al criterio jurisprudencial, ya asentado hasta ese momento de no continuidad por razones de dignidad y en evitación de tratos vejatorios y penosos, si no que llega a considerar que también es posible abandonar el puesto de trabajo si existe un grave daño patrimonial, o pérdida de otras oportunidades profesionales.

En esta interpretación todavía más amplia resaltamos la STS de 28 de octubre de 2015, rec. núm. 2621/2014, y la STS de 24 de febrero de 2016, rec. núm. 2920/2014, [...] *la permanencia en el puesto de trabajo puede interrumpirse incluso poco antes de entablarse la acción resolutoria siempre que el incumplimiento empresarial del que se trate genere una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo, en cuyo caso se entiende como justificado el hecho de que el trabajador pueda haber cesado en la prestación del servicio*⁸⁶. Criterio que se repite en la STS de 16 de enero 2020, rec.núm. 3156/2017.

En síntesis, podemos afirmar que en un principio la jurisprudencia estimaba que la persona trabajadora no podía abandonar su puesto de trabajo hasta que no hubiera una sentencia firme. De tal manera que, por regla general, se exige que la relación laboral esté vigente, y el trabajador permanezca en su puesto de trabajo hasta que exista una resolución judicial. Ello por considerar, tal como hace el artículo 1.124 del Código Civil, que para incoar la acción resolutoria es un presupuesto necesario que el vínculo contractual esté vivo. Entre otras, STS de 14 de mayo 2020, rec. núm. 4282/2017; STS de 24 de enero 2023, rec. núm. 437/2021 ⁸⁷, y STS de 22 de marzo de 2023, rec. núm.1493/2020 ⁸⁸.

Pese a ello, este criterio se ha ido flexibilizando en la jurisprudencia de forma excepcional (atendiendo a los supuestos expuestos), como incluso llegando a estimarse si puede alegar el trabajador alegar perjuicio grave patrimonial o pérdida de oportunidades de empleo⁸⁹. En estos casos el Tribunal Supremo estima, por un lado, que la persona trabajadora no tiene que sobrellevar sobre sus hombros condiciones de trabajo de por sí insostenibles para su economía, así como para el mantenimiento de su

⁸⁵ LAHERA FORTEZA, Jesús: “Dejar de trabajar por el ejercicio de la acción resolutoria del art. 50 ET: una conquista de libertad (STS de 20 de julio de 2012, rec. 1291/2009)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº6, 2014, p. 101.

⁸⁶ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Resolución por incumplimiento empresarial (art. 50 ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020.

⁸⁷ *En resumen, el trabajador optó por la resolución del contrato de trabajo, por lo que la empresa debe abonarle la indemnización extintiva con una cuantía que alcanza el tope máximo legal y los salarios de tramitación hasta la fecha en que el trabajador optó por la extinción del contrato de trabajo. Por consiguiente, esta sala no puede decretar la extinción indemnizada del contrato de trabajo porque la relación laboral ya no está viva.*

⁸⁸ Entendió como una baja voluntaria abandonar el puesto de trabajo lo que supone la pérdida del derecho a desempleo y de la indemnización.

⁸⁹ STS de 28 octubre 2015, rec. núm 2621/2014; STS de 3 de febrero de 2016, rec. núm. 3198/2014; STS de 23 de febrero de 2016, rec. núm. 2654/2014; STS de 24 febrero 2016, rec. núm. 2920/2014; STS de 15 septiembre 2016, rec,núm. 174/2015 y STS de 13 julio 2017, rec. núm. 2788/2015.

familia.

Por otro lado, no perder otras salidas profesionales que le puedan surgir, viéndose obligado a rechazarlas en beneficio de una posible futura indemnización por despido improcedente, si así es considerado por el tribunal que lo juzgue.

En consecuencia, deja de considerarse como una baja voluntaria, y pasa considerarse como una extinción anticipada, por lo que, pese a que la persona trabajadora hubiera dejado su puesto de trabajo, antes del juicio, no debe ser determinante a la hora de declarar judicialmente la existencia de esa extinción, y su ulterior indemnización.

El criterio inicial, a nuestro modo de ver resultaba excesivamente rígido, bastante insostenible para el trabajador verse obligado a recurrir a la extinción de su contrato de trabajo, por la vía del artículo 50.1b) del ET, por un incumplimiento por parte del empleador ajeno a su voluntad. Realmente la persona trabajadora se ve forzada a instar esta acción, y puede haber situaciones que hagan imposible la permanencia en su puesto de trabajo, ocasionándole su continuidad en el mismo graves perjuicios⁹⁰.

Es evidente la falta de novedad y regulación en este aspecto con la última revisión normativa, pues son los tribunales los que por vía excepcional están resolviendo estas situaciones. Lo deseable hubiera sido que, con esta modificación del artículo 50.1b) del ET, se hubiera dado un paso adelante, de la misma forma que se ha hecho con los parámetros temporales, y se hubiera hecho eco de esa jurisprudencia para darle una respuesta al trabajador.

La regla general, pese a que sigue siendo la conservación de la relación laboral, las excepciones a la continuidad en el puesto, las han ido ampliando los tribunales. Lo excepcional no puede ser lo general, salvo que el legislador cambie la naturaleza jurídica de este artículo, protegiendo más la dignidad del trabajador su economía, y sus posibilidades de mejorar en el trabajo, permitiéndole abandonar su puesto, evitándole el perjuicio de la enervación de la acción. Máxime, tendiendo en cuenta el legislador, que el contrato de trabajo es sinalagmático⁹¹.

En este sentido, la norma debe eximirle de las consecuencias de las acciones espurias del empresario, y que pretendan perjudicarle en cualquiera de los sentidos a los que nos hemos referido. Y por ello es necesario que se faculte a los jueces y tribunales a valorar la existencia de semejantes situaciones humillantes, vejatorias o denigrantes, para, no solo permitir la acción de rescisión unilateral de despido, sino también, para añadir una indemnización por daños morales evaluable en función de la gravedad, a la cantidad que corresponda por el despido improcedente.

Asimismo, en este sentido, destacamos una norma orientada en esa dirección más flexible: la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Dentro de la LRJS,

⁹⁰ STS de 14 de mayo de 2020, rec. núm. 4282/2017.

⁹¹ SIERRA HERNÁIZ, Elisa: “El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº43, 2020, pp. 73 y ss.

resaltar el artículo 79.7 de la misma, que parece adoptar este criterio jurisprudencial excepcional más flexible de poder abandonar el puesto de trabajo vía solicitud de medidas cautelares.

El citado precepto expresamente recoge *En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia*. La STS de 15 de septiembre de 2016, rec. ud. núm. 174/2015, insiste en que el citado precepto permite al trabajador solicitar las medidas cautelares previstas en el artículo 180.4 de la LRJS⁹², (ya sea de manera previa a la demanda, en la misma demanda o a posteriori) entre las que se encuentran la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios. Todo ello con el doble deber empresarial de continuar cotizando y abonando los salarios⁹³, sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia.

Eso sí, puede instar las medidas cautelares en aquellos casos especiales en los que el trabajador justifique que, continuar en su puesto de trabajo, por la conducta del empresario, le perjudica gravemente⁹⁴. La solicitud de estas medidas cautelares no es obligatoria, queda a la voluntad del trabajador, pudiendo solicitarlas previamente, juntamente o posteriormente a la demanda.

De tal forma que la anterior doctrina judicial menos rígida ha sido positivizada a través del artículo 79.7 Ley de la Jurisdicción Social en conexión con el artículo 180.4. El único problema en este aspecto lo encontramos en que, al decretarse judicialmente, como medida cautelar la exoneración de la prestación de servicios, y la empresa sigue sin abonarle su salario, dicha circunstancia no está recogida entre las situaciones legales

⁹² PROL PASTOR, Samuel: “Extinción indemnizada y medidas cautelares: la exoneración del deber de prestar servicios por parte del trabajador con mantenimiento de la cotización y del percibo de salarios”, *Revista Justicia & Trabajo*, n°4, 2024, p. 292.; MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús: “La tutela cautelar en la jurisdicción social”, *Revista española de derecho del trabajo*, n°194, 2017, p. 3. Que indica que *El auto que acuerde o deniegue las medidas cautelares no podrá ser recurrido en suplicación en virtud de lo dispuesto en el art. 191 LRJS*”

⁹³ FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “Los «salarios de inactividad»: fundamentos y régimen jurídico”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n°224, 2001, p. 110; TODOLÍ SIGNES, Adrián: *Salario y productividad: un análisis jurídico-económico de los complementos salariales variables vinculados a la productividad y a los resultados de la empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 233.

⁹⁴ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, de 6 de septiembre de 2023, estima que no pedir estas medidas cautelares el trabajador que deja voluntariamente su puesto de trabajo por impagos o retrasos salariales ha de ser consciente de lo que ello puede implicar, como es que la sentencia desestime su pretensión.

de desempleo involuntario, que regula el artículo 267 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). De tal forma que, hasta que no se produzca el pronunciamiento judicial que, efectivamente, estime la extinción del contrato el trabajador no podría percibir la prestación por desempleo. Pero es que, además, si atendemos a la literalidad del precepto que regula la situación legal de desempleo, esto es, el artículo 267 TRLGSS, nos encontramos con que en ningún momento se recoge dicha posibilidad en materia cautelar, sino únicamente tras la resolución judicial ex artículo 50.1 b) del ET⁹⁵.

Además, el artículo 303.3 LRJS⁹⁶ contempla los supuestos en los que la Sentencia de extinción fuera favorable para la persona trabajadora y el empleador la recurriera⁹⁷. En estos casos el trabajador o bien podría no reincorporarse a la empresa (cumpliendo la sentencia), y solicitar la prestación por desempleo. O bien, seguir en su puesto de trabajo. Ahora bien, para ello dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia el trabajador ha de optar por una de las posibles situaciones, y lo ha de hacer o compareciendo ante el juzgado o mediante escrito. Este es el mismo plazo que se le otorga al empleador en los casos de sentencias por despido improcedente, a elegir entre indemnizar o readmitir al trabajador.

Finalmente, si el recurso presentado por el empleador fuera estimado, el empresario dentro de los diez días siguientes, desde la notificación de la sentencia, ha de comunicar al trabajador su reincorporación, el cual está obligado a reincorporarse tomando en consideración un plazo que no exceda los tres días consecutivos a la recepción del escrito.

Llegados a este punto, y para culminar este trabajo, cabe mencionar otra medida novedosa de laxitud en esta materia. Se produce como consecuencia del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, por el cual se incorporan dos nuevos apartados al artículo 103 de la LRJS en el que destacamos el

⁹⁵ En este documento se indica que *no se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: a) Cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.a) 5.º. Artículo 1.a) 5º 5.º Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

⁹⁶ El documento indica que *de ser recurrida por el empresario la sentencia que acuerde la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse [...].*

⁹⁷ RUIZ SALVADOR, José Antonio: “Ejecución provisional de sentencias ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores: visión crítica del estado actual de la cuestión”, *Revista de derecho social*, nº12, 2000, pp. 71 y ss.

nuevo apartado 5⁹⁸, que se refiere al pago del salario. En estos casos se ha previsto un procedimiento urgente y preferente, en el que se le reconoce la posibilidad al trabajador que interponga demanda solicitando la extinción de la relación laboral como consecuencia de impagos o retrasos salariales. La novedad consiste en que una vez admitida a trámite su demanda *El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de cinco días*. Por lo tanto, en un plazo récord se emitiría la sentencia que estimara la solicitud del trabajador, siempre y cuando, se hallara fundamentada en una causa que ha de ser valorada por el juzgador ante la ausencia de concreción en el ET.

Si se ha evolucionado en acortar estos plazos judiciales para estos supuestos tan relevantes, queda, pues, pendiente, seguir en esa línea y culminar un proceso que lleva desde sus inicios generando problemas. Así, como se ha puesto de manifiesto en este trabajo en las sentencias que se han citado desde los años 80.

IV. Conclusiones

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, entre otras novedades incluye la revisión del artículo 50.1b) del Estatuto de los Trabajadores. En dicho precepto se prevé la acción de desistimiento del contrato laboral unilateralmente por parte de la persona trabajadora en los supuestos de impago o retrasos salariales. Se trata de uno de los mayores incumplimientos de las obligaciones del empleador en la relación laboral.

El surgimiento del citado precepto responde a proteger en estos casos a la persona trabajadora. En el comienzo de este trabajo hemos resaltado la importancia del salario en la prestación laboral, como una relación sinalagmática, casi con una igualdad de derechos entre las partes. Destacando los preceptos relativos a su pago puntual, sin demoras, sin impagos. El salario se transforma, de ser un concepto estrictamente de intercambio entre los contratantes, a ser una cuestión de dignidad, desarrollo profesional, de autoestima, de mantenimiento de la economía familiar, pues, entre la jurisprudencia y la normativa le han otorgado este carácter.

Con la anterior normativa este precepto se encontraba poco desarrollado, lo que hacía ver la necesidad de una regulación más extensa que, fijara unas condiciones para la seguridad jurídica del trabajador, que decidiera iniciar esta vía para extinguir su relación laboral. Al existir ese vacío legal, quedaba en manos de los tribunales determinarlo en cada caso concreto de manera individualizada.

Ante la ausencia de previsión legal específica, respecto a los requisitos concretos para ejercer esta acción, esta reciente modificación del artículo 50.1b) del ET, llevada cabo por la Disposición Final número 26, ha pretendido dar respuesta a esta necesidad, y especificar los criterios de su aplicación: cómputos y períodos de referencia. Dicha

⁹⁸ El documento indica que 5. *La tramitación procesal establecida en el apartado anterior será de aplicación a las demandas en las que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la causa prevista en la letra b) del apartado 1 del artículo 50 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

modificación se ha centrado, únicamente, en regular y determinar los criterios temporales necesarios para el ejercicio de esta acción.

En consecuencia, el nuevo artículo 50.1b) del ET prevé, siguiendo la línea que habían mantenido los diferentes pronunciamientos judiciales, que es causa de extinción justificada en materia de impago salarial si se le adeudan a la persona trabajadora, como mínimo, tres mensualidades completas en un período de referencia de un año, aunque no sean consecutivas.

Hasta esta modificación, como ya hemos comentado, existía un silencio legislativo, al que debía dar respuesta los tribunales. Esta cuestión parece ya superada con la fijación de esos criterios temporales.

Sin embargo, el legislador no ha previsto qué ocurre con los impagos parciales; qué sucede cuándo se combinan impagos y retrasos, que suele ser bastante común, sin alcanzar los nuevos parámetros temporales legalmente previstos o, desvirtuarlos.

En el retraso salarial, la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, resulta más significativa, pues, ha supuesto la concreción del parámetro a ser aplicado por los tribunales. En esta modificación se ha seguido la misma línea que habían establecido los tribunales.

Se considera retraso si el pago del salario supera los quince días de la fecha pactada, durante seis meses aún no consecutivos. Por tanto, no es necesario que sean consecutivos, lo relevante es que se sitúen en la referencia de una anualidad.

A diferencia de los impagos, en los retrasos salariales no se hace mención expresa a que se trate de *mensualidades completas*. Por lo que entendemos que, si afectara a mensualidades incompletas, si los retrasos superan los quince días de la fecha pactada, durante seis meses aún no consecutivos, en un periodo de referencia de un año se tienen las garantías del ejercicio de la acción resolutoria.

Es de alabar esta tarea que ha iniciado el legislador concretando los parámetros temporales con esta reforma. Sin embargo, aún quedan labores pendientes por acometer y reformar como hemos abordado en este trabajo. A pesar de la modificación llevada a cabo, este precepto sigue encontrándose poco desarrollado, lo que hace ver la necesidad de una regulación más extensa que, fije unas condiciones para la seguridad jurídica del trabajador, que decide iniciar esta vía para extinguir su relación laboral. Así como, la equiparación con el despido disciplinario, en el sentido de que un incumplimiento contractual que conlleva la extinción de la relación laboral debería estar regulado en igualdad, especialmente respecto al control judicial, y a la necesidad permanencia en el puesto, en relación a los efectos declarativos de la decisión de la persona trabajadora. Nos referimos a la indemnización y a la prestación por desempleo.

La extinción automática de la relación laboral, a diferencia de lo que ocurre en el despido disciplinario, no está prevista, han de estimarla los tribunales. En términos de igualdad, este tipo de incumplimiento empresarial, debería producir la misma extinción automática de la relación laboral. En todo caso sujeta a control judicial posterior si el

empleador la impugnara. Poniendo la carga de la prueba, como ocurre en el despido, en el empleador.

En este sentido, consideramos necesario el control judicial de la extinción, con el fin de evitar abusos, tanto del empresario como del trabajador.

De lo expuesto al existir esa escasa regulación, sigue quedando en manos de los tribunales determinar, en demasiados aspectos, en cada caso concreto de manera individualizada.

En una materia tan relevante, como es el salario y el abono del mismo, no pueden quedar flecos, ni vacíos legales, que dificulten y generen escollos en tan singular extinción contractual. Si no que, por el contrario, en la normativa las pautas y requisitos deben ser claros y unánimes, para que, en todo caso, los tribunales puedan aplicarlos a los casos concretos, de modo homogénea.

Sin embargo, y pese a la reforma acometida, tal reconocimiento ha quedado empañado por no haberse concretado suficientemente y, por consiguiente, no acaba de otorgársele una seguridad jurídica completa. Resulta necesario que se determinen legalmente, de manera solvente.

Esta indeterminación sigue llevando a que los criterios tengan que seguir siendo perfilados por la doctrina jurisprudencial en cada caso concreto, y de manera individualizada. Lo que conlleva grandes dificultades a la hora de establecer criterios homogéneos comunes.

A la vista de lo planteado parece necesaria nuevamente la intervención del legislador y proteger al trabajador. De ahí el nuevo reto, unificar pautas, y establecer estándares exigibles para la rescisión y, las consecuencias previstas para la misma. Esa concreción debería pasar por fijar unas normas precisas para que los tribunales de instancia y superiores pudieran aplicarlas a cada caso concreto, y estimar la solicitud del trabajador, siempre que consideraren la existencia de una justa causa acorde a las pautas fijadas por la ley.

Concretamente nos referimos al objetivo de incluir la forma de solventar la concurrencia de los impagos y retrasos, al mismo tiempo, en un mismo supuesto, en los casos que no se alcancen los parámetros temporales establecidos. Así como, respecto a los pagos parciales, ya que dichos parámetros se han previsto para los impagos salariales completos, mientras que para los parciales no se ha hecho mención.

Como otro principal tema de debate en esta materia, se encuentra la cuestión muy gravosa de la exclusión de las percepciones extrasalariales del ejercicio de esta acción de extinción laboral. Cuestión que con la reforma no ha sido abordada. Resultaría necesario que el legislador estableciera la vía para que la acción de rescisión de su contrato, fuera posible tanto por impagos o retrasos de percepciones salariales, como de extrasalariales. Es decir, se incluyera la mayor protección para el trabajador, que pasaría por proteger el concepto de salario en un sentido amplísimo.

De tal forma que, de esa norma se derivara que no hubiera que incoar otros procesos por cuestiones monetarias de otras cantidades a las que tuviera derecho. Cabe añadir, además, que las disposiciones legales que se aprueben en el sentido arriba expuesto, no deben impedir la labor de los jueces y tribunales para aplicar las mismas conforme avance la realidad social y económica.

Por último, otra incertidumbre pendiente por resolver por parte del legislador, la hallamos en la necesidad de proteger y conceder una mayor seguridad jurídica al trabajador en relación a la permanencia en su puesto de trabajo hasta la resolución judicial. En este aspecto la reforma no ha llevado a cabo modificaciones, ha permanecido en ellos mismos términos que se encontraba.

En este sentido, como hemos analizado, alabamos la labor de flexibilización llevada a cabo por los tribunales, admitiendo cada vez más las excepciones a la regla general de continuidad en su trabajo.

Sin embargo, lo excepcional no puede ser lo general, salvo que el legislador cambiara la naturaleza jurídica del artículo 50.1b) del ET, protegiendo más la dignidad del trabajador, su economía, y sus posibilidades de mejorar en el trabajo, permitiéndole abandonar su puesto, evitándole el perjuicio de la enervación de la acción.

Otra conclusión viene referida a la técnica legislativa, la reforma, un tanto escondida en el denso y extenso texto de la Ley Orgánica 1/2025, debe ser valorada positivamente, pues su intención es loable, aunque no despeje los interrogantes que actualmente generan mayor conflictividad en el marco de la extinción indemnizada por voluntad del trabajador.

Finalmente, dadas las cuestiones que plantea y las que no resuelve, parece que no es el medio legislativo adecuado para regular esta circunstancia de la vida del contrato de trabajo. Por lo que cabe preguntarse si para tratar todas las cuestiones de índole práctica que no aborda esta reforma, en esta Ley Orgánica sobre el establecimiento de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, no hubiera sido mejor acometer la revisión del artículo 50.1b) del ET en una reforma específica, que tratara ampliamente la actualización y adecuación de todo el ET a la realidad actual de la práctica contractual social en relación al contrato de trabajo y en toda su extensión.

Bibliografía

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo y SALCEDO BELTRÁN, María del Carmen: *Extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

ÁLVAREZ GIMENO, Rafael: *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Granada, Comares, 2012.

ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel: “La rehabilitación de la ajenidad como criterio determinante de la laboralización del trabajo en plataformas”, *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 2, nº6, 2021.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Resolución del contrato por retrasos continuados o falta de pago del salario por el empresario: el nuevo art. 50.1.b ET (ex LO 1/2025)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2025.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi: “Resolución por incumplimiento empresarial (art. 50 ET)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2020.

CABEZA PEREIRO, Jaime: “El despido tácito”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº64, 1994.

CANDAMIO BOUTUREIRA, José Juan: “¿Cuándo un impago de salarios da derecho a extinguir el contrato?”, *Revista Iberley*, 2023.

CASTRO CONTE, Macerena: *El significado actual del Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, Aranzadi, 2024.

COBOS SÁNCHEZ, Alejandro Y RODRÍGUEZ PEÑIL, Álvaro: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado» no constituyen causa de extinción contractual ex artículo 50 ET cuando el "culpable del incumplimiento es el trabajador: (Comentario de la SJS 1 de Toledo de 5 de diciembre de 2013)”, *Revista de información laboral*, nº3, 2014.

ELORZA-GUERRERO, Fernando: “Reinterpretación judicial de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador ante impagos del empresario”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº118, 2013.

FABREGAT MONFORT, Gemma: “Causas de la acción resolutoria del contrato de trabajo EX ART. 50 E.T: una aproximación a la doctrina judicial”, en AA.VV. (GARCÍA ORTEGA, Jesús, coord.): *Jurisprudencia e instituciones jurídico-laborales: estudio en Homenaje al profesor Ramírez Martínez con motivo de su jubilación*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: *Configuración jurídica del salario*, Granada, Editorial Comares, 2001.

FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio: “Los «salarios de inactividad»: fundamentos y régimen jurídico”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº224, 2001.

FERNÁNDEZ DÍEZ, Antonio: “Extinción del contrato por impago de salarios de la empresa en concurso”, *Revista de información laboral*, nº9, 2011.

GARRIDO PALACIOS, Miguel Ángel: “La indemnización adicional por despido improcedente en España: un análisis desde el control de convencionalidad”, *IUSLabor*, nº1, 2024.

GIL Y GIL, José Luis: “La indemnización por despido improcedente”, en AA.VV. (GIL Y GIL, José, VALLE VILLAR, José Manuel Y SAGARDOY Y BENGOCHEA, Juan Antonio, coords.): *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagarido Bengoechea*, Madrid, Cinca, 2009.

GOERLICH PESET, José María Y GARCÍA ORTEGA, Jesús: “El derecho del trabajo”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, José María Y GARCÍA ORTEGA, Jesús, coords.): *Derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

GÓMEZ ESTEBAN, Jesús: “Extinción del contrato de trabajo por impago del salario (art.50.bt ET)”, *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, nº315, 2016.

GRAU PINEDA, María del Carmen: “La extinción contractual del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores”, en AA.VV. (NORES TORRES, Luis Enrique, SALA FRANCO, Tomás Y GOERLICH PESET, José María, coords.): *Problemas Actuales del Proceso Laboral: homenaje al profesor José M.^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020.

HIERRO HIERRO, Francisco Javier: “Retrasos en el pago de salarios y extinción contractual”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 4, nº6, 2011.

LAHERA FORTEZA, Jesús: “Dejar de trabajar por el ejercicio de la acción resolutoria del art. 50 ET: una conquista de libertad (STS de 20 de julio de 2012, rec. 1291/2009)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº6, 2014.

LÓPEZ JIMÉNEZ, José Manuel: *La extinción causal del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador*, Madrid, Dykinson, 2022.

LOUSADA AROCHENA, Fernando: “El artículo 50 del estatuto de los trabajadores”, *Revista de derecho social*, nº48, 2009.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús: “La tutela cautelar en la jurisdicción social”, *Revista española de derecho del trabajo*, nº194, 2017.

MERCADER UGUINA, Jesús: “La creación del FOGASA y la prelación del pago de los créditos salariales”, en MERCADER UGUINA, Jesús: *Salario y crisis económica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011.

MONEREO PÉREZ, José Luis: “La indemnización por despido improcedente: el modelo normativo español ante el garantismo jurídico de la Carta Social Europea y el Convenio nº 158 de la OIT”, *Revista derecho del trabajo*, nº42, 2024.

- MONTOYA MELGAR, Alfredo: *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2013.
- MORÓN PRIETO, Ricardo: “La extinción del contrato por el trabajador basada en la falta de pago o retrasos continuados: criterios judiciales y modificaciones legales”, *El Derecho*, 2014. Disponible en: <https://elderecho.com/la-extincion-del-contrato-por-el-trabajador-basada-en-la-falta-de-pago-o-retrasos-continuados-criterios-judiciales-y-modificaciones-legales>
- PENDÁS DÍAZ, Benigno: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid, Acarl, 1992.
- POQUET CATALÁ, Raquel: “«La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario» como causa de resolución del contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2014. Disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2014.2918>.
- PROL PASTOR, Samuel: “Extinción indemnizada y medidas cautelares: la exoneración del deber de prestar servicios por parte del trabajador con mantenimiento de la cotización y del percibo de salarios”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº4, 2024. Disponible en: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N4-JUNIO-2024-ART-10>.
- RUIZ SALVADOR, José Antonio: “Ejecución provisional de sentencias ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores: visión crítica del estado actual de la cuestión”, *Revista de derecho social*, nº12, 2000.
- SALA FRANCO, Tomás: *La extinción del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina: “El concepto de trabajador por cuenta ajena en el Derecho español y comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº37, 2002.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: “Indemnización por despido improcedente. La nueva indemnización por despido tras el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero de 2012)”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, nº154, 2012.
- SANJUÁN GARCÍA, Pablo: “¿Cómo se calcula la indemnización por despido?”, *Lex nova: La revista*, nº55, 2009.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente Y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo: *La extinción del contrato de trabajo*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2011.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona, Thomson Reuters Aranzadi, 2001.
- SIERRA HERNÁIZ, Elisa: “El menoscabo de la dignidad del trabajador como causa de extinción indemnizada del contrato de trabajo (artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores)”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº43, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21751>.

TALÉNS VISCONTI, Eduardo: “La Reforma Del Art. 50 Et Por Mor De La Ley Orgánica 1/2025, De 2 De Enero”, *Briefs AEDTSS*, nº2, 2025. Disponible en: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/2_Eduardo_LO-1-2025.pdf.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, TALÉNS VISCONTI, Eduardo Y REQUENA MONTES, Óscar: *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: Artículo 50 ET*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián: “La dimisión por justa causa del trabajador: art. 50 ET”, en AA.VV. (FRABREGAT MONFORT, Gemma, BOHIGUES ESPARZA, María Desamparados. Y ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, coords.): *Revisitar parte de la obra de Carlos L. Alfonso desde una perspectiva actual*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

TODOLÍ SIGNES, Adrián: *Salario y productividad: un análisis jurídico-económico de los complementos salariales variables vinculados a la productividad y a los resultados de la empresa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.

TORMOS PÉREZ, Juan Alberto: “Extinción del contrato por voluntad del trabajador por pago de parte del salario en negro: Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº57, 2020.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel: *La extinción del contrato de trabajo*, Madrid, El Derecho Editores, 2010.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel: “La rescisión del contrato de trabajo por falta de pago o retraso continuado en el abono del salario”, *Ecomoy&Jurist*, nº278, 2024. Disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-rescision-del-contrato-de-trabajo-por-el-trabajador-por-la-falta-de-pago-o-el-retraso-continuado-en-el-abono-del-salario/>