

CURSO ON LINE ULPGC: NOVEDADES EN MATERIA DE DESPIDO Y OTROS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**NOVEDADES FRUTO DE LA REFORMA DEL
ARTÍCULO 50.1 b) DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES -ESQUEMAS COMPLEMENTARIOS-**

Prof. Óscar Contreras Hernández
oscar.contreras@uclm.es

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA



ÍNDICE DE LA CLASE / PONENCIA

- 1) (REPASO) Causas de extinción del contrato de trabajo y regulación
- 2) Extinción del contrato ante incumplimientos empresariales
- 3) Causas habilitantes para solicitar extinción de la Relación Laboral
- 4) Extinción por falta de pago del salario / retrasos continuados
 - ANTECEDENTES (Legales y jurisprudenciales)
 - NOVEDADES 2025 (Legales y doctrinales)
 - SITUACIÓN ACTUAL
- 5) Algunas cuestiones teórico-prácticas para tener en cuenta

REPASO: CAUSAS DE EXTINCIÓN RR.LL.

Artículo 49 del ET.

1. MUTUO ACUERDO
ENTRE LAS PARTES

2. CAUSAS
CONSIGNADAS EN EL
CONTRATO

3. EXPIRACIÓN DEL
TIEMPO CONVENIDO

4. DIMISIÓN O
ABONDONO DEL
TRABAJADOR/A

5. INCAPACIDAD,
JUBILACIÓN O
FALLECIMIENTO DEL
TRABAJADOR/A

¿POR QUÉ
MOTIVOS PUEDE
FINALIZAR EL
CONTRATO DE
TRABAJO?

6. INCAPACIDAD,
JUBILACIÓN O
FALLECIMIENTO DEL
EMPRESARIO/A

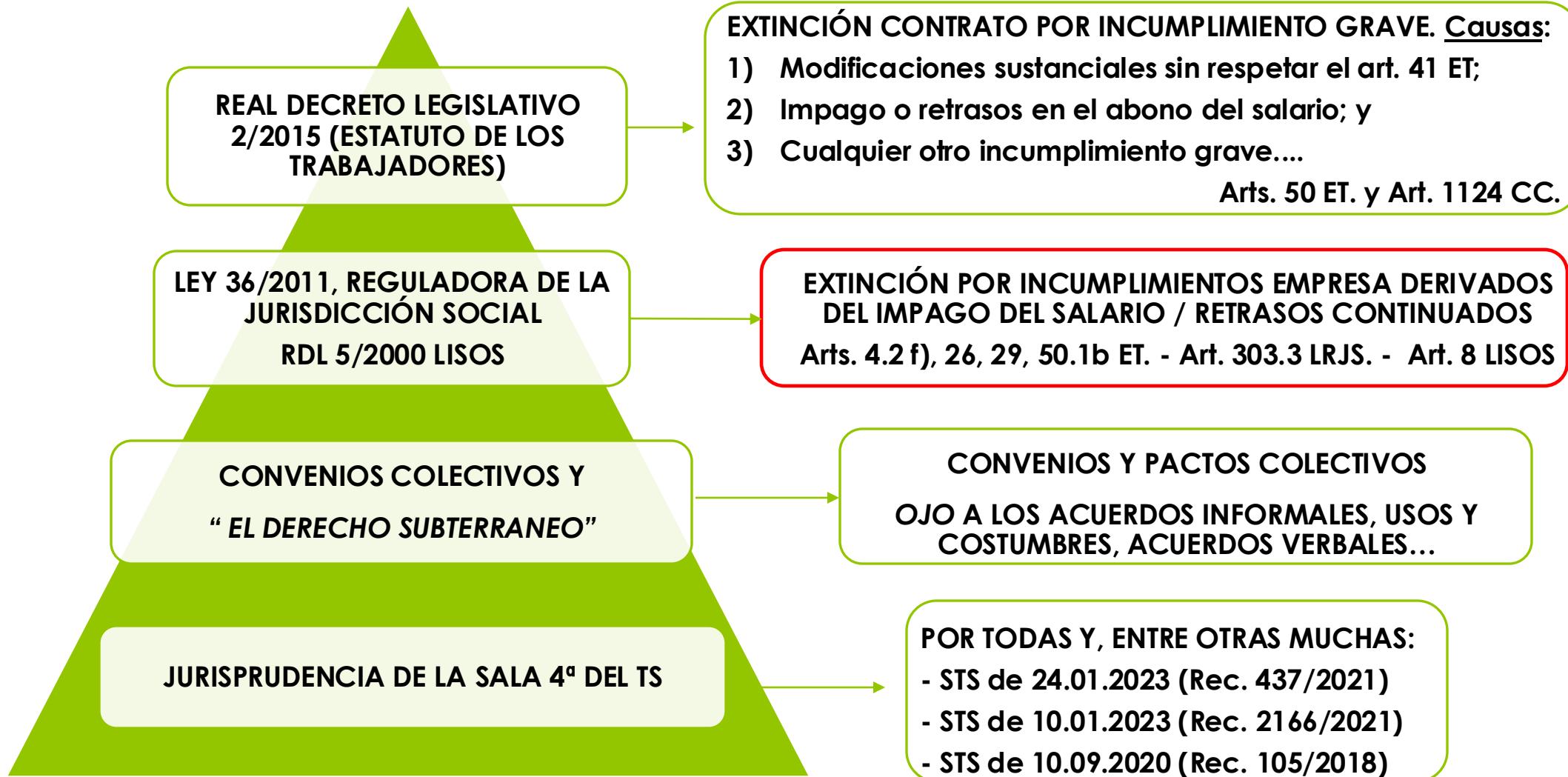
7. TRABAJADORA
VICTIMA DE VIOLENCIA
DE GÉNERO

8. FUERZA MAYOR,
que imposibilite
definitivamente la
prestación laboral

10. VOLUNTAD DEL TRABAJADOR/A
POR UN INCUMPLIMIENTO GRAVE
DEL EMPRESARIO/A
(Art. 50 ET)

9. DESPIDO
(Arts. 51-56 ET)

MARCO LEGAL DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR UN INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LA EMPRESA: “*el impago del salario o retrasos continuados*”



Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

... el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

**INDETERMINACIÓN /
VACÍO NORMATIVO
RESPECTO A:**

¿PLAZO DEL IMPAGO / RETRASO?

¿CUANTÍA?

**LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA
DEL INCUMPLIMIENTO QUEDABA EN
MANOS DE LA INTERPRETACIÓN
JUDICIAL, CASO POR CASO**

**¿INSEGURIDAD
JURÍDICA?**

ELEMENTOS NECESARIOS PARA INSTAR LA EXTINCIÓN (HASTA 2025 - JURISPRUDENCIA TS):

- SI GRAVEDAD: debía existir un incumplimiento contractual grave. **¿Y cuando concurría esto?**
- NO CULPABILIDAD: no precisa la concurrencia de culpabilidad en el incumplimiento. **Ejemplos**
- REFERENCIA UTILIZADA POR LA DOCTRINA JUDICIAL PARA CALIFICAR EL IMPAGO COMO GRAVE:
FALTA DE ABONO SALARIO 3 MESES CONSECUTIVOS (STS 09.12.2016; Rec. 743/2015)

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

b) 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 concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

ELEMENTOS NECESARIOS PARA INSTAR LA EXTINCIÓN (DESDE ABRIL 2025 – Art. 50.1b REVISADO):

- LA GRAVEDAD DEL INCUMPLIMIENTO SE ACREDITA CUANDO EN EL PERÍODO DE UN AÑO:
 - **IMPAGO DE 3 MENSUALIDADES COMPLETAS**, aunque no sean consecutivos.
 - **RETRASOS (+15 días) EN EL PAGO DEL SALARIO DURANTE 6 MESES**, aun no consecutivos.

CUADRO COMPARATIVO CAUSAS JUSTIFICATIVAS ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA DEL ART. 50.1b) ET

CAUSA	ANTES DE ABRIL 2025. (SE ACUDÍA A PAUTAS JURISPRUDENCIALES)	DESPUÉS DE ABRIL 2025 (Reforma LO 1/2025) (CAUSAS PREDETERMINADAS POR LA NORMA)
FALTA DE ABONO DEL SALARIO	<p>3 meses consecutivos de salario sin pagar considerados graves.</p> <p>Casos inferiores evaluados según circunstancias (vulnerabilidad, etc.).</p>	<p>3 mensualidades completas adeudadas en un año (no requieren ser seguidas) constituyen causa automática.</p>
RETRASOS EN EL PAGO DEL SALARIO	<p>Retrasos continuados indeterminados; habitual referencia: demoras mensuales durante 1 año seguido para considerar gravedad.</p> <p>NOTA: Los retrasos puntuales o breves generalmente no bastaban.</p>	<p>Retraso >15 días respecto de la fecha de pago durante 6 meses (no necesariamente consecutivos) dentro del periodo de un año.</p>

ESQUEMA RESUMEN DEL PROCESO DE SOLICITUD DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO EN EL ABONO DE SALARIOS

1. CONCURRENCIA DE CAUSA

Incumplimiento empresarial grave:
3 meses de impago / 6 meses retrasos
continuado en el abono, en el plazo de 1 año

2. SOLICITUD DE EXTINCIÓN CONTRATO

Papeleta de conciliación ante el SMAC
Demanda del trabajador/a ante el JS
Por Incumplimiento empresarial grave
art. 50.1 b) ET. OJO: la carga de la prueba
Recae sobre el trabajador

6. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

(Se resuelve el contrato y trabajador/a
Se encuentra en situación legal
de desempleo) Si se revoca la sentencia,
se debe comunicar al trabajador en el plazo
de 10 días y debe reincorporarse en 3 días.

3. CONTINUIDAD DE LA RR.LL.

Durante la instrucción del procedimiento el
contrato sigue vivo y ha de cumplirse con la
prestación de servicios, o ¿SOLICITUD DE MEDIDAS
CAUTELARES Ex art. 79.7 LRJS?

5. EJECUCIÓN PROVISIONAL DE LA SENTENCIA

(Si la empresa recurre la sentencia cabe
la opción entre continuar prestando servicios
o cesar en la prestación. Esta opción deberá
ejercitarse dentro del plazo de 5 días desde la
notificación de que la empresa ha recurrido
Art. 303.3 LRJS)

4. SENTENCIA ESTIMATORIA 1^a INSTANCIA

(Resolución del contrato y condena al abono de
Indemnización 33 días de salario por año.
El salario regulador será el de la fecha extinción,
que será la de la sentencia.)

**¿QUÉ ES LO QUE HA PASADO EN LOS
JUZGADOS Y TRIBUNALES DESDE LA ENTRADA
EN VIGOR DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 50.1
b) DEL ET EN ABRIL DE 2025?**

ALGUNOS RECIENTES Y MISMA CONCLUSIÓN; ES PRONTO.....

**LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL ART. 50.1 b) ET EN SUPLICACIÓN LA
VEREMOS A PARTIR DE 2026-2027**

IMPAGO DE SALARIOS DEVENGADOS

¿Aplicación art. 50.1 b ET? ¿Gravedad suficiente?

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, **de 21/07/2025.** Recurso 425/2025. Nº de Resolución 526/2025.
- **HECHOS Y DEBATE JURÍDICO:** FALTA DE PAGO DE TRES MENSUALIDADES (agosto 2022, mayo y junio de 2023: TOTAL ADEUDADO 5.149 €. En primera instancia se condena al pago de la deuda, pero no se ESTIMA la demanda de extinción del contrato ex. art. 50.1 b).
- **RECURSO DE SUPLICACIÓN:** el trabajador denuncia infracción de lo establecido en el artículo 50.1 b) del ET. y la Jurisprudencia del TS (Entre otras STS de 24.02.2016 EDJ29563)
- **FALLO:** El TSJ de Madrid DESESTIMA el recurso y confirma que NO concurre causa de extinción del contrato por el impago de tres mensualidades, que no se superaron ni fueron consecutivas, como viene exigiendo la doctrina judicial de los TSJ y TS.
- **DOCTRINA:** Art. 50.1 b) ET Y JURISPRUDENCIA CONSOLIDADA TS. (Hechos previos a la reforma)

RETRASOS EN EL PAGO DEL SALARIO

¿Un supuesto claro? o ¿aplicación del art. 50.1b ET revisado?

- **SENTENCIA:** Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de **18/06/2025**. Recurso 879/2025. Nº de Resolución 3488/2025.
- **HECHOS Y DEBATE JURÍDICO:** El Juzgado de lo Social nº 2 de Tarragona **DESESTIMA** una demanda de resolución del contrato de trabajo por **VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES DERIVADO DE ACOSO LABORAL U HOSTIGAMIENTO** ex artículo 50.1 c) ET.
- **RECURSO DE SUPLICACIÓN:** la trabajadora solicita revisión del relato fáctico sentencia de instancia y incluyendo la extinción por **RETRASOS EN EL PAGO DEL SALARIO** de 10,5 días de media durante 12 meses inmediatamente anteriores (MAYO 2023-MAYO 2024)
- **DOCTRINA Y FALLO:** Art. 193. b) y c) LRJS y art. 50.1 b) del ET.
- El TSJ de Cataluña señala que no existe o no ha sido probado acoso u hostigamiento, sin embargo: **ESTIMA parcialmente el recurso y declara que concurre causa de extinción del contrato por los reiterados retrasos en el abono del salario durante 1 año seguido.**

RETRASOS EN EL PAGO DEL SALARIO

Fecha de devengo y ¿opinión contraria al art. 50.1b ET revisado?

- SENTENCIA: TSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de **10/06/2025**. Recurso 868/2025. N° de Resolución 1750/2025.
- **SUPUESTO DE HECHO:** trabajador que, por acuerdo colectivo sin formalización legal, recibe parte del salario en tiempo y forma (parte fija 1.000 €) y el resto, de media, 6-8 días después (parte variable) durante 25 meses (abril 2022 – abril 2024). En Junio 2024 solicita resolución indemnizada del contrato de trabajo por retrasos en el pago.
 - El Juzgado de lo Social nº 12 de Valencia **DESESTIMA** la demanda. **SE RECURRE**.
- **DEBATE:** Señala el JS y el TSJ CV. que el art. 50.1 b) ET regula la extinción del contrato por “retrasos continuados...”. Ahora bien, no es aplicable por la fecha de demanda y **ADVIERTE QUE LA JURISPRUDENCIA EXIGE ANALIS DEL CASO Y QUE CONCURRA GRAVEDAD.**
- **FALLO:** El TSJ Com. Valenciana **DESESTIMA** el recurso del trabajador y declara que no concurre causa de extinción del contrato: no hay gravedad suficiente, se admitía esta modalidad de pago fraccionado en la empresa. Además, la empresa desde que conoció la reclamación en 1^a instancia abona el pago íntegro en una sola vez.
- **DOCTRINA:** Art. 29 y 50.1 b) del ET. previo a la Reforma 2025 y JURISPRUDENCIA del TS

ATENCIÓN A LA CRÍTICA QUE HACE LA SALA A LA REFORMA DEL ARTÍCULO 50.1 b ET POR LA LEY ORGÁNICA 1/2025

FUNDAMENTO JURÍDICO CUARTO STSJ CV 2033/2025:

[EL LEGISLADOR HA QUERIDO] “objetivar, sin conseguirlo, los incumplimientos que servirían para extinguir el contrato, donde no se contempla la existencia de acuerdos, de cualquier clase, ni otras circunstancias que puedan concurrir en el caso como el pago de una misma nómina en dos momentos diferentes y su justificación derivada de la necesidad de calcular conceptos variables, por lo que [LA REFORMA] no serviría siquiera para interpretar este supuesto y prácticamente ninguno otro, sino para perfilar cuestiones generales, ya que hay que estar a las circunstancias del caso siempre diferentes y diferenciadas que solo permiten acercarse a lo que ya había dicho la jurisprudencia [...], importando para determinar la gravedad del incumplimiento, cuestiones que tienen incidencia clara entre las que pueden relacionarse las circunstancias personales y familiares del trabajador (no es lo mismo un trabajador con responsabilidades familiares a otro que no las tenga ..”

**¿PREGUNTAS (Y RESPUESTAS) RELATIVAS A LA
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN PRÁCTICA
DE ESTE SUPUESTO DE EXTINCIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO?**

DUDAS RAZONABLES, QUE PERSISTEN (Y RESPUESTAS)
- FALTAS EN EL PAGO DEL SALARIO -

- ¿Cuándo podemos entender que el impago de la mensualidad es DEFINITIVO? ¿Una vez prescriba la posibilidad de interponer acción de reclamación de salarios ex. art. 59 ET?

Transcurridos los 15 días desde la fecha en que debió hacerse efectivo el pago (*3).

- ¿Es acumulable la acción de extinción por incumplimiento grave derivado del impago de salarios / retrasos continuados a la acción de reclamación de cantidades?

SI. Se puede simultanear el ejercicio de la acción resolutoria con la acción de reclamación de salarios (Ver, por todas, STS de 6 de mayo de 1991 y artículo 25 LRJS)

- ¿El pago extrajudicial de las cantidades adeudadas por parte de la empresa una vez presentada la demanda enerva / hace decaer la acción de extinción del trabajador?

NO. Presentada demanda, el incumplimiento ha existido, queda congelado (Ver, STS 6909/2021)

- ¿La carga de la prueba para acreditar los impagos / retrasos recae en el trabajador?

SI. Probar la existencia del crédito salarial corresponde a quien demanda. Ojo a mejoras voluntarias / condiciones más beneficiosas u horas extras (hay que probarlas).

DUDAS RAZONABLES, QUE PERSISTEN (Y RESPUESTAS)
- FALTAS EN EL PAGO DEL SALARIO -

- ¿La tolerancia o falta de reclamación durante un cierto tiempo supone un consentimiento tácito del trabajador y agota la responsabilidad del empresario?
NO. Además, no hay necesidad de preaviso ni requerimiento previo a la empresa (STS 6598/2013)
- ¿La situación de concurso de la empresa o la acreditación de dificultades económicas enervan la acción frente al incumplimiento?
NO. De ninguna manera. No es causa que para justificar los impagos (STS 3.12.2013 Rec. 141/2013)
- ¿La negativa del trabajador/a a recibir el salario (como estrategia para poner fin a la RRLL. o por discrepancias) puede considerarse incumplimiento grave de la empresa?
NO. No procede la resolución del contrato cuando la empresa pone a disposición del trabajador el salario y este no lo acepta por considerar que se le adeuda una cantidad mayor.

- SE HAN ABANDONADO LAS TESIS SUBJETIVISTAS Y SE OBJETIVADO LA CAUSA. Se ha introducido una especie de CLAUSULA DE AUTOMATICIDAD.
- LOS PARÁMETROS PARA VALIDAR LA CAUSA EXTINTIVA SON SIMILARES, PERO CAMBIA LA FUENTE DE LA QUE EMANAN LOS CRITERIOS INTERPRETATIVOS:
 - ANTES: LA DOCTRINA DE LA SALA IV DEL TS.
 - AHORA: EL ARTÍCULO 50.2 b) ET
- NO ES UNA REFORMA DE CALADO. ES UNA POSITIVIZACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA QUE, además, pretende contribuir a una mayor eficiencia del sistema judicial.
- PUEDE DECIRSE QUE SE CONTRIBUYE A UNA MAYOR SEGURIDAD JURÍDICA. NO OBSTANTE, ¿SE TERMINÓ TOTALMENTE CON LA INSEGURIDAD JURÍDICA EN ESTE MOTIVO EXTINCIÓN?
 - Solo en parte. La casuística que rodea a esta causa de extinción amplísima y todos los supuestos posibles no son susceptibles de regulación.
- ¿SE AGILIZARÁ EL PROCESO CUANDO SE DEMАНDE POR ESTAS CAUSAS?
 - Presumiblemente SÍ. El énfasis probatorio se sitúa en demostrar los impagos / retrasos, más que en debatir si son lo suficientemente graves (la ley ya lo presume).

CURSO ON LINE ULPGC: NOVEDADES EN MATERIA DE DESPIDO Y OTROS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**NOVEDADES FRUTO DE LA REFORMA DEL
ARTÍCULO 50.1 b) DEL ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES -ESQUEMAS COMPLEMENTARIOS-**

Prof. Óscar Contreras Hernández
oscar.contreras@uclm.es

UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA

