

IMPAGOS Y RETRASOS EN EL PAGO DEL SALARIO: LA EXTINCIÓN CAUSAL DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RECIENTE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 50.1.b) ET

Non-payment and delays in payment of wages: termination of the employment contract for cause and the recent amendment to Article 50.1.b) ET

JOSÉ MANUEL LÓPEZ JIMÉNEZ*

Universitat de València, España

RESUMEN

El contrato de trabajo, como vínculo de tipo sinalagmático, exige a las partes el cumplimiento de las obligaciones que del mismo se derivan. Paralelamente, y tal y como indica el art. 1124 del Código Civil, el incumplimiento del objeto del contrato da como resultado la facultad de la parte cumplidora para su resolución, pudiendo escoger entre la exigencia del cumplimiento o la resolución con resarcimiento de daños o intereses causados. Esta posibilidad del derecho privado viene trasladada al ámbito laboral a través del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores que recoge los incumplimientos por parte del empresario que pudieran dar lugar a la extinción indemnizada del puesto de trabajo. De entre tales motivos subyace el relativo a la falta de pago o retrasos en el salario, contravención del vínculo que, por atacar al propio objeto de la relación laboral, viene determinada de forma específica en un apartado propio. Tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, se ha procedido a una mayor objetivación y cuantificación del incumplimiento en el abono de salario, ya sea de forma definitiva o extemporánea y por tanto, procede un análisis de cómo este nuevo criterio, tendente a generar una referencia tanto a las partes de la relación laboral como al propio orden social, tiene su efecto en la realidad práctica de los contratos de trabajo.

Palabras clave: extinción, trabajador, causalidad, salario, incumplimiento.

ABSTRACT

The employment contract, as a synallagmatic legal relationship, imposes upon the parties the obligation to fulfill the duties arising therefrom. In accordance with Article 1124 of the Civil Code, a breach of the contractual object entitles the performing party to seek termination of the contract, with the option to demand either its enforcement or its dissolution, together with compensation for any damages or losses incurred. This principle of private law finds its counterpart in the labor sphere through Article 50 of the Workers' Statute, which enumerates the employer's breaches that may give rise to the termination of the employment contract with entitlement to severance compensation. Among these grounds, particular emphasis is placed on the employer's failure to pay wages or recurrent delays in payment — a breach that directly affects the essential obligations of the employment relationship and is thus specifically regulated under its own sub-section. Following the approval of Organic Law 1/2025, of January 2, on measures relating to the efficiency of the Public Justice Service, there has been greater objectification and quantification of non-compliance in the payment of salaries, whether definitive or untimely, and therefore an analysis is required of how this new criterion, which aims to generate a reference for both the parties to the employment relationship and the social order itself, has an effect on the practical reality of employment contracts.

Keywords: termination, worker, causality, salary, breach.

LABURPENA

Lan-kontratuak, lotura sinalagmatio gisa, haren ondoriozko betebeharak betetzean eskatzen die alderdiei. Aldi berean, eta Kode Zibilaren 1124. artikuluan arabera, kontratuaren xedea ez betetzearen ondorioz, kontrata bete duen alderdiak kontratura suntsiarratzeko ahalmena du, eta bi aukera ditu: kontratu betetzeko eskaizuna edo eragindako kalte edo interesak ordaintzeko suntsiarratzena. Zuzenbide pribatuaren aurkera hori lan-eremura lekualdaten zu Langileen Estatutuaren 50. artikulua. Bertan, enpresaburua ez-betetzeak jaoszen dira, lanpostuari kalte-ordaina emanetaz azkentzea ekar dezaketenak. Arrazoi horien artean dago soldatzen ez ordaintzea edo atzerapenei buruzko, lan-harremanaren xedeari berari erasozteagatik atal propio batean espezifikoki zehaztuta dagoen loturaren urratzea, alegia. Justiziako Zerbitzu Publikoaren eraginkortasunaren arloko neurriei buruzko urtarriaren 2ko 1/2025 Lege Orgánica oinarrizko ondoren, gehiago objektibitatea eta kuantifikatua da soldatza ez dela bete, behin betiko edo epez kango, eta, beraz, aztertu behar da irizpide berri horrek, lan-harremanaren alderdiei zein gizarte-ordenaren berari erreferentzia egitera bideratuta dagoenak, lan-kontratuaren errealtitate praktikoan duen eragina.

Hitz gakoak: iraungitzea, langilea, kausalitatea, soldatza, ez-betetzea.

* **Correspondencia a:** José Manuel López Jiménez – josemanuel.lopez.cs@gmail.com – <https://orcid.org/0000-0003-4913-6032>

Cómo citar: López Jiménez, José Manuel (2025). «Impagos y retrasos en el pago del salario: la extinción causal del contrato de trabajo y la reciente modificación del artículo 50.1.b) ET». *Lan Harremanak*, 54, 98-126. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27998>).

Recibido: 31 octubre, 2025; aceptado: 15 diciembre, 2025.

ISSN 1575-7048 – eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. La naturaleza jurídica de la extinción del contrato de trabajo

El contrato de trabajo, en su condición de negocio jurídico bilateral, determina el nacimiento de la relación laboral y de las obligaciones y derechos que voluntariamente las partes se dan entre sí.

Teniendo en cuenta esta realidad, el ordenamiento habilita la exigencia del cumplimiento o la resolución del vínculo para el sujeto cumplidor como medio para detener las consecuencias dañinas de la falta de observancia de las condiciones pactadas.

A estos efectos, y teniendo en cuenta el principio de conservación del vínculo, para que la contravención de las obligaciones contractuales observe un carácter extintivo, se exige comúnmente (véase el art. 50.1.a ET), la concurrencia de los requisitos de gravedad y culpabilidad. No se trata de una exigencia esporádica o aplicable únicamente a la figura del empresario, ya que tales términos vienen incluidos en su literalidad al tratar la versión opuesta, esto es, el despido disciplinario del art. 54.1 ET (Álvarez, 2012: 100).

Pues bien, teniendo en cuenta las características propias de esta figura, en el caso del salario queda excluido el segundo de los requisitos (Sala, 2020: 63), ya que la incidencia de la falta de percepción del salario por parte del empleado por cuenta ajena, a quien se presume recibe su principal fuente de ingresos de sus rendimientos del trabajo, hace que no sea preciso demostrar la culpabilidad de la empresa, puesto que es su principal obligación para con el trabajador. Este hecho ha tenido especial relevancia principalmente en las situaciones de recesión, en las cuales el componente de culpabilidad alcanzaba situaciones difícilmente demostrables y en que el número de extinciones contractuales, por distintas vías, aumentaba «de forma geométrica» (Castell, 2011: 5), siendo precisamente esta situación recesiva la principal eximente alegada.

Cosa distinta ocurre con el requisito de gravedad. Efectivamente, para que el incumplimiento producido pueda ser constitutivo de una extinción indemnizada, debe revestir una entidad lo suficientemente relevante como para exceder de la simple mora en el pago prevista en el art. 29 ET.

A estos efectos, hasta el momento convivía el ordenamiento con una fórmula genérica en la cual se hablaba de retrasos e impagos en el abono del salario, quedando en manos del orden social la determinación de la gravedad y estableciendo una dispersión interpretativa que aunque no observaba criterios altamente dispares, sí ofrecía una amplia gama de matices.

La redacción del art. 50 ET no puede considerarse una de las más modificadas, más allá de la eliminación de la formación profesional que acompañaba a la dignidad en el trabajo como objeto de extinción del apartado a) del precepto, y que se realizó a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes

para la reforma del mercado laboral. Parece lógica dicha estabilidad teniendo en cuenta que las causas rescisorias deben observar una continuidad en el tiempo que permita dotar de seguridad jurídica a las partes que conforman el contrato de trabajo.

Sin embargo, la LO 1/2025, de 2 de enero de medidas en materia de eficiencia del Servicio de Justicia, ha integrado una modificación del apartado b) del art. 50.1. en la cual se adopta una fórmula cuantitativa, que no exclusiva, para la determinación de la gravedad de los incumplimientos sobre el pago del salario.

Teniendo en cuenta tal modificación conviene detenerse nuevamente en la naturaleza jurídica de la extinción causal, y más concretamente, en lo que atañe a los impagos y/o retrasos en el pago del salario.

Efectivamente, y a diferencia de la extinción *ad nutum* expuesta en el art. 49.1.d) ET, en el precepto objeto de estudio puede encontrarse un elemento diferenciador en cuanto a la iniciativa del trabajador en el negocio extintivo: la causa. Y ello no porque en la dimisión del trabajador no pudiera haberla, sino porque en tal caso, la misma no es relevante a efectos laborales, excepción hecha del supuesto descrito en el art. 49.1.m) ET, en el cual no se considera que exista una causa laboral habilitante de la extinción, pero sí una «causa social» digna de protección (Quesada, 2014: 321).

De esta manera, y comenzando por el significado específico del concepto de causa, debe entenderse como aquella «que se considera como fundamento u origen de algo» (RAE). Entiende el 1261 CC que no puede hablarse de contrato salvo cuando concurren «consentimiento, objeto y causa». Sin embargo, procede de la misma manera tener en cuenta que, si bien la disciplina social toma como referencia el derecho privado en multitud de ocasiones, no por ello pueden dejar de valorarse las diferencias existentes entre ambas ramas jurídicas, y especialmente el carácter tuitivo que acompaña a la regulación de la relación laboral.

En el caso que ocupa, y atendiendo al citado carácter tuitivo, debe entenderse que, a diferencia de los contratos civiles, se presume que la cesación en la relación laboral observa un perjuicio mayor para el trabajador subordinado, aspecto este que, cuando se trata de un incumplimiento agravado de la otra parte, difícilmente puede justificarse en la mera remisión al art. 49.1.d) ET a efectos liberatorios de las obligaciones del trabajador. Y ello porque, si bien en caso alguno puede establecerse un paralelismo entre la renuncia de derechos del art. 3.5 ET y la extinción *ad nutum*, sí es cierto que la dimisión supone una pérdida de derechos que afecta principalmente a la figura del trabajador.

Así, procede detenerse en las consecuencias del acto extintivo, dado que al no poder equipararse las figuras de las partes, empresario y trabajador, tampoco

pueden situarse al mismo nivel las repercusiones derivadas del acto, teniendo en cuenta que por regla general, las implicaciones de la pérdida del trabajo como principal fuente de ingresos del empleado por cuenta ajena no pueden asimilarse a la pérdida de la mano de obra por parte del empresario, quien además de ser la parte incumplidora, goza en principio de una mayor facilidad de sustitución (López, 2013: 179).

A mayor abundamiento, debe entenderse la figura de la rescisión que ofrece el art. 50 ET, no como perjuicio o sanción del incumplidor, sino como defensa de los derechos de quien ha sufrido el incumplimiento (Díez y Gullón, 2016: 255).

Aspecto distinto, dentro de la teoría de la reparación, es la cesación de servicios mientras se sustancia la causa, y que se verá con mayor detenimiento con posterioridad, dado que la continuidad de la relación, cuando ésta resulta comprometida por un incumplimiento de tal calibre, merece una reflexión aparte.

Finalmente, debe valorarse la teoría de la equidad, por cuanto un incumplimiento grave y deliberado de un aspecto tan relevante de la relación laboral, debe compensarse con la cesación en la prestación de funciones.

Sin embargo, esta visión procedente del ordenamiento civil (Álvarez, 1986: 95) no puede, por los motivos arriba expuestos, extrapolarse de forma literal al ordenamiento laboral.

Por ello, y a la hora de valorar la extinción *ex art. 50 ET*, se constata por lo que refiere a la entidad de la causa, que el juez debe tener en cuenta la situación de inferioridad en la que el trabajador se encuentra precisamente por el desarrollo de una actividad laboral subordinada (Meroni, 1991: 278).

Del mismo modo, y atendiendo a lo indicado en el art. 1124 CC, la especificidad de la extinción causal tiene por objeto que «cada contratante vea en la prestación del otro la compensación de su propia prestación» (Ogayar, 1983: 72).

En definitiva, en lo que a la figura de la extinción causal *ex art. 50.1.b* se refiere, al igual que en el caso de la dimisión, se trata de un negocio jurídico resolutorio y unilateral, que debe ser iniciado por una de las partes (el trabajador) y que precisa de una causa habilitante y suficiente, la cual no es otra que el incumplimiento grave del pago del salario.

Sin embargo, tal contravención precisa para desplegar los efectos reparatorios hacia el trabajador, una gradación que deberá determinar el juez y que, si bien no es necesaria para valorar los efectos extintivos, sí lo es para obtener la reparación que contempla el precepto objeto de análisis.

Por tanto, no se está ante una valoración de tipo automático, sino que debe ser en todo caso valorada y eventualmente admitida por el juez. Es por ello que

la práctica totalidad de las referencias existentes a la hora de ponderar la gravedad de las conductas susceptibles de entroncarse en el supuesto de retrasos o impagos en el salario ha venido siendo dada por la jurisprudencia. También debe atribuirse a este hecho el que el legislador haya tratado de incorporar elementos objetivos que faciliten su interpretación, no sólo por parte de los tribunales, sino también por parte del trabajador a la hora de analizar su situación personal y cuándo un incumplimiento puede considerarse legalmente relevante.

2. El objeto del art. 50.1.b) ET y la modificación operada

El salario es considerado como la principal fuente de subsistencia del trabajador y a su vez, un derecho irrenunciable previsto en el art. 4.2.f) ET, a tal punto que, para determinar su gravedad, en ocasiones se utiliza su «función alimenticia» como causa delimitante (Viqueira, 1993, 46). Su importancia es tal que, a la hora de definir el salario mínimo interprofesional del art. 27 ET, se califica como la cantidad por debajo de la cual no puede entenderse un modo de subsistencia digno.

Es preciso resaltar que, desde un punto de vista jurídico, la contraprestación de la actividad laboral entronca directamente con la naturaleza del derecho de obligaciones del art. 1124 CC, constatando a su vez que la onerosidad es parte esencial en el objeto del contrato de trabajo, viniendo la misma indisolublemente unida a la reciprocidad de las partes (Fernández 2001:25).

Dicho lo anterior, y aun teniendo en cuenta la importancia del salario y la gravedad de su incumplimiento, aparejado al derecho a una percepción puntual según lo legal o consuetudinariamente previsto, el propio ordenamiento contempla situaciones de mala praxis cuando el cumplimiento se considera incompleto o tardíamente realizado, entendiendo que para estos casos procederá una compensación por mora del 10% de lo adeudado según el art. 29.3 ET.

Por tanto, a la hora de determinar que un incumplimiento es lo suficientemente relevante como para ser susceptible de la extinción del vínculo, el mismo debe exceder del derecho a la percepción puntual del salario (Todolí, 2017:74) para convertirse en un ataque directo a la causa del contrato.

A estos efectos, con anterioridad a la LO 1/2025, la extinción causal basada en el incumplimiento salarial ofrecía una fórmula genérica que indicaba como causa justa para la solicitud de extinción del contrato de trabajo «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado».

Teniendo en cuenta esta redacción, quedaba exclusivamente en manos de la jurisdicción social la determinación de la gravedad del incumplimiento, atendiendo a distintos conceptos jurídicos tales como la continuidad o el retraso sig-

nificativo (SSTS de 10 de junio de 2009, rec. 2461/2008, de 29 de septiembre de 2008, rec. 1659/2007, de 25 de enero de 1999, rec. 4275/1997).

En cualquier caso, se trataba de una decisión a juicio del tribunal que valoraba de forma amplia y específica cada caso, estableciéndose criterios no exentos de fundamento, pero en todo caso dispares, más allá de las características propias de la entidad del incumplimiento (González, 2009: 197).

Llegados a este punto, se produce la aprobación de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, cuyo principal objetivo es el de dotar de mayor agilidad y eficacia a la acción judicial, basándose en la longevidad de la LO1/1985 y, entre otros motivos de alcance, a «la mayor complejidad de las relaciones sociales y económicas y el importante incremento de la litigiosidad».

Como causa directa de esta nueva realidad, considera el legislador que deben introducirse mecanismos más eficientes «para hacer frente al número actual de asuntos judicializados (...) so pena de que aquélla se vea abocada a un incremento en la duración media de los asuntos e incluso un colapso de la actividad de los Tribunales» con las consecuencias que ello puede suponer en la sociedad.

En realidad, esta modificación legislativa no viene sino a dar respuesta a una demanda ciertamente extendida en el tiempo por la doctrina y la jurisprudencia, que se recogió expresamente en la medida 6.24 del Plan de Choque del Consejo General del Poder Judicial del año 2020, recordando la incidencia que la extinción por impagos o retrasos en el salario tuvo en la crisis económica anterior, advirtiendo de la situación especialmente vulnerable del trabajador que ni percibe el salario, ni tampoco la prestación por desempleo y solicitando igualmente una modificación del art. 32.1 LJS que introdujera el concepto de urgencia.

Debe valorarse por tanto con esta modificación un criterio de eficacia y otro de eficiencia. En primer lugar, con el objeto de dar una mejor respuesta a los supuestos motivados por la extinción causal desde el punto de vista de la unificación de criterios jurisprudenciales, y en segundo lugar, de agilización no tanto de los procesos, sino de las situaciones, dado que empresario y trabajador, y por supuesto el orden social, pueden ahora acogerse a criterios más fácilmente cuantificables a la hora de determinar la importancia de la contravención.

No debe olvidarse por tanto, que si bien se produce una modificación de gran relevancia en el apartado b) del art. 50 ET, su fórmula inicial permanece incólume para sus tres apartados, por lo que en todo caso el tipo de extinción debe seguir siendo solicitada ante el juez para su reconocimiento, manteniéndose el período de pendencia entre el ilícito producido y la decisión judicial.

Así, y amparándose en la necesidad de incorporar instrumentos que *permitan* «una mayor homogeneidad en las prácticas y comportamientos de los ór-
ganos

nos judiciales (...) que implicará mayor previsibilidad (...) aportando seguridad y confianza en la ciudadanía y a los y las profesionales» de la Administración de Justicia, la nueva redacción interpreta que podrá considerarse impago o «causa justa a estos efectos» cuando el retraso sea superior a quince días respecto a la fecha fijada legalmente para el abono del salario (art. 50.1.b ET).

Teniendo en cuenta este cómputo, y estableciendo como lapso temporal el período de un año, se entenderá como impago o concurrirá tal causa cuando el adeudo refiera a tres mensualidades, aún no consecutivas, mientras que respecto a los retrasos, serán necesarias seis.

En cualquier caso, y si bien el legislador ha trazado una línea divisoria o ejemplificativa clara de su concepto de sustancialidad cuando al retraso o impago del salario se refiere, lo cierto es que, también de manera lógica, sigue manteniendo un margen decisorio para el juez, dado que estas previsiones se realizan «sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos».

Debe por tanto seguir valorándose la importancia del objeto en lo que a determinación o gradación del incumplimiento se refiere. Esto es, cabe presumir una valoración judicial favorable a la extinción cuando los supuestos de hecho arrojen situaciones iguales o superiores a las descritas por el precepto, lo cual no excluye que otras de cómputo inferior puedan valorarse como posibles por la jurisprudencia atendiendo a otras valoraciones de justa causa.

2.1. La concepción de salario y las características de la deuda

Regulado por el art. 26.1 ET, se entiende como la totalidad de las percepciones obtenidas por el empleado por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo desempeñado o los períodos de descanso que pudieran computarse como tal. El recuerdo de esta definición, indubitable y de larga tradición en el ordenamiento jurídico, destaca su importancia a la hora de definir los conceptos que motivarán efectivamente la determinación del incumplimiento producido y su cómputo en lo que a la gravedad de la conducta descrita atañe.

Debe indicarse a estos efectos que, a diferencia de otros países (Mercader, 2012: 37), la utilización de los mecanismos de ajuste del salario como forma de afrontar los períodos de crisis, ya sea global o a nivel empresarial, encuentran poco predicamento en el sistema laboral español, siendo más común acudir a sistemas basados en la temporalidad y la precariedad como elemento de flexibilidad. Este hecho, además de profundizar en la necesidad de mejora y búsqueda del empleo digno, tiene una especial afectación en lo que al incumplimiento del pago del salario se refiere, desembocando en situaciones «definitivas», como puede ser el caso de la extinción de la que aquí se trata, en que además incurre el

incumplimiento de las obligaciones, en lugar de soluciones intermedias que favorezcan la pervivencia de los contratos.

Es por ello que la definición de salario y la conceptualización de los aspectos que configuran la figura agravada del incumplimiento adquieran una relevancia jurídica pero también social de gran importancia.

No obstante, a continuación se valora qué conceptos configuran la deuda salarial desde el punto de vista de los incumplimientos susceptibles de encontrar acomodo en el art. 50.1.b) ET.

2.1.1. *Las cantidades adeudadas a efectos de la extinción causal*

La relación laboral afronta en el pago del salario uno de los aspectos más relevantes en su concepción sinalagmática, por cuanto el mismo constituye la contraprestación del trabajo realizado. Entiende explícita y específicamente el art. 50 ET que los incumplimientos habilitantes por impagos o retrasos refieren exclusivamente al salario, entendido y descrito por el art. 26.1 ET como la totalidad de las percepciones recibidas por el trabajador que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso que computen como de trabajo.

Debe reiterarse en este sentido la importancia del salario, no ya sólo respecto a la habilitación de la extinción causal de la que se habla, sino del componente social y de supervivencia que contiene para el acreedor, que en este caso es el trabajador (Rodríguez y Fernández, 1998: 177).

En un primer momento, existía una presunción *iuris tantum* según la cual toda retribución obtenida por cuenta del trabajo debía considerarse salarial (Herráiz, 1997:33), retribuyera o no el trabajo efectivo, incorporándose una interpretación por unidad de tiempo exclusivamente (Bayón y Pérez, 1978: 304).

Sin embargo, el concepto de salario ha observado un proceso de descomposición que ha desembocado en la actual regulación según la cual consideraremos como tal únicamente a las cantidades que retribuyan el trabajo, pudiendo percibirse incluso cantidades económicas por razón del trabajo que ni siquiera proceden del empresario (Goerlich, 2025:345).

Pese a todo, debe mantenerse la perspectiva según la cual la mala praxis se produce cuando existe disensión entre el «salario pactado» y el salario efectivamente percibido. Aun valorando como se ha dicho la paulatina disgregación del salario, lo cierto es que en todo caso, a la hora de valorar el carácter salarial o no de un concepto debe mantenerse una interpretación extensiva, ya que tales conceptos pueden venir precedidos, no de la ordinaria firma de un contrato, sino de objetivos alcanzados de forma individual o colectiva, de condiciones más beneficiosas o de pactos alcanzados con la empresa (Álvarez, 2012: 130).

De esta manera, y pese a lo genérico de la regulación anterior y actual, (Llompart, 2007:193), se entenderá que son objeto de la extinción causal los impagos exclusivamente salariales, sin que puedan incluirse en ella otras cantidades, especialmente las extrasalariales,

Y ello porque el art. 50 ET no pretende convertirse en un elemento de mejora de la garantía de cobro del trabajador como acreedor, sino más bien de su situación personal en lo que a la contraprestación del trabajo realizado y su supervivencia se refiere.

No obstante, debe recordarse que en todo caso permanece la presunción *iuris tantum* sobre la naturaleza salarial de las cantidades percibidas por parte del trabajador en el ejercicio de sus labores, y que tal presunción prevalecerá, habida cuenta de que la relación laboral manifiesta el sometimiento de «quienes no detentan poder alguno» a quienes los poseen de forma absoluta, entendiendo este poder asociado más bien a la responsabilidad completa de dirección que al carácter absoluto del mismo (Fernández, 2001: 113).

Sin embargo, sí existe unanimidad a la hora de valorar que no serán objeto del art. 50.1.b) ET otro tipo de incumplimientos, incluso relativos al salario, que tengan por objeto conductas diversas. Ello no quiere decir que no puedan ser susceptibles de extinción causal, pero sí que su conducta no atenderá a este precepto específico, pudiendo ponerse como ejemplo el pago irregular o fuera de la nómina de las cantidades acordadas, en las cuales el Alto Tribunal no valora su incardinación en el apartado b), pero sí en el la cláusula de cierre del 50.1.c) ET al entender que las obligaciones contractuales no deben contraerse a las obligaciones pactadas en el contrato, sino que debe extenderse tal expresión a todas aquellas que, cualesquiera que sea su origen, hayan sido asumidas por el empresario. (STS de 18 de junio de 2020, rec. 480/2020).

2.1.2. *Las características de la deuda*

Sentado el hecho de que para que la cantidad no satisfecha sea objeto de extinción causal *ex art. 50.1.b) ET* la misma debe corresponder a conceptos puramente salariales, es preciso recalcar la necesidad de que la deuda contenga determinados requisitos, pues ésta no será objeto de resolución en caso de que pueda valorarse como controvertida o no exigible (Todolí, 2017: 89).

Por tanto, en primer lugar debe tratarse de una deuda salarial vencida, exigible, y debida por parte de la empresa al trabajador por razón de su actividad laboral. Pero a este requisito, del todo obvio, deben acompañarle criterios de claridad, entendidos estos como el hecho de que las cantidades adeudadas no puedan ser discutidas, ni en cuanto a su existencia ni respecto a su cuantía. Esta discusión debe proceder de un elemento de duda razonable, y no de la voluntad de las partes, en este caso del empresario, de dificultar el nacimiento del hecho causante.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo descrito, la deuda debe ser líquida y perfectamente determinada al punto de que, si la discrepancia del trabajador se produce por la cuantía y no por el pago en sí mismo, deberá aceptar su cobro y posteriormente iniciar el procedimiento extintivo, no pudiendo alegar la controversia como causa de impago.

Debe entenderse a su vez que el hecho de que la deuda esté vencida no será suficiente, sino que el vencimiento deberá analizarse desde la sustancialidad del ilícito, para no interpretar que se está ante una simple mora en el pago. Es por ello que, a estos efectos, la modificación operada por la LO 1/2025 puede ser beneficiosa desde el punto de vista de la determinación del *dies a quo*, al menos en los dos supuestos objetivamente previstos.

2.2. Gravedad y culpabilidad del incumplimiento

Los requisitos de gravedad y culpabilidad en relación con la extinción causal son notoriamente reconocidos y sin embargo apenas mencionados en la literalidad del art. 50 ET. En realidad, tan sólo la cláusula de cierre del apartado c) del art. 50 utiliza textualmente el adjetivo «grave», aunque paradójicamente y teniendo en cuenta que se refiere a «cualquier otro», refleja la necesidad de que tal requisito se aplique a la totalidad de este.

Efectivamente, estos requisitos tienen un origen más cercano a lo jurisprudencial que a lo legislativo (Borrajo, 1990: 61), sin que por ello puedan negarse reminiscencias anteriores como las descritas en el art. 21.2 de la Ley 16/76, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en que se habla de la causación de un «perjuicio grave» derivado de las modificaciones sustanciales hoy contempladas en el art. 50.1.a) ET. Si bien probablemente el legislador ha optado por subsumir este concepto dentro del carácter de sustancial para este primer apartado, en el caso del apartado b), y teniendo en cuenta que a diferencia de los otros preceptos, aquí no concurre el requisito de culpabilidad, con la nueva redacción se utiliza una variable ciertamente más aséptica consistente en que, de darse los supuestos descritos, se estará ante una «causa justa», siendo necesario constatar que la gravedad viene dada por la naturaleza del propio incumplimiento.

2.2.1. *La gravedad*

La acción extintiva basada en el incumplimiento de una de las partes en sus obligaciones viene en primer lugar recogida en el art. 1124 CC. Dada la generalidad establecida en tal precepto, pudiera interpretarse que cualquier contravención habilitaría o la exigencia de su cumplimiento, aspecto este indubitable o incluso, su extinción. Sin embargo, dicha valoración, en la actualidad no respaldada por la doctrina, sería incluso valorable como contraria a lo dispuesto en el propio Código Civil, que en su art. 1256 elimina la posibilidad de dejar al arbitrio de una de las partes la validez y cumplimiento de los vínculos.

Tampoco puede extenderse este planteamiento al propio art. 50 ET, que si bien en su apartado b) no utiliza expresamente el concepto «grave», sí se engloba en un precepto que alude a tal requisito de forma reiterada. Así, el propio apartado a) supone una conducta cualificada de lo dispuesto en el art. 41 ET, mientras que, aquí sí, el apartado c) opera como cláusula de cierre indicando que será objeto de este «cualquier otro incumplimiento grave», debiendo entender por tanto que todas las conductas descritas con anterioridad detentan esta característica.

Supuesto similar puede valorarse en cuanto al examen de la legislación sancionadora se habla, dado que la LO 5/2000, de 4 de agosto, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), establece en su art. 6.2 que se considerará leve la impuntualidad en la entrega del recibo de salarios. Sin embargo, este apartado debe señalarse como más cercano a la conducta puntualmente incumplidora del art. 29.2 ET, cuya respuesta por parte del legislador responde a la satisfacción de un interés por mora, que a la conducta del art. 50.1.b) ET, recogida en el art. 8.1 LISOS en que se utiliza una redacción prácticamente calcada, y desde luego sinónima, que determina como conducta «muy grave» y por lo tanto justificadamente resolutoria al «impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido».

Sin embargo, hasta el momento ni uno ni otro precepto determinaban qué podía considerarse como conducta grave o muy grave en lo que al incumplimiento o retraso en el pago del salario se refiere, hecho este que obligaba a valorar, caso a caso y en sede judicial, cada incumplimiento de forma individual.

No puede decirse en este sentido que la obligación de resolución judicial que autorice la extinción haya desaparecido, y parece lógico en este sentido teniendo en cuenta que lo que debe probarse no es únicamente una conducta, sino también la gradación de su gravedad.

Sin embargo, la nueva redacción del art. 50.1.b) ET sí ofrece respuestas en lo que a la determinación de la gravedad se refiere, a pesar de que ya se avanza que las controversias derivadas del precepto no pueden darse por totalmente cerradas.

En primer lugar, la modificación viene a reforzar un aspecto siempre valorado por la doctrina y que, pese a existir una posición mayoritaria, ha sido siempre objeto de debate. Este aspecto no es otro que el de la habitualidad. De este modo se refuerza la idea, por si hubiera dudas, de que el concepto de «continuados», requiere de una habitualidad y que ésta operará tanto en los retrasos como en los impagos, aportando luz a un debate recurrente en cuanto a esta figura (Todolí, 2017: 76).

También debe valorarse la especificación que realiza el legislador en cuanto al número de mensualidades abonadas con retraso o dejadas de satisfacer y a las

cuales incluye la acepción de «mensualidades completas». Efectivamente, dentro del debate respecto a la gravedad del hecho, en ocasiones se ha planteado la situación de una deuda satisfecha parcialmente, debate que al amparo del art. 1157 CC debe quedar cerrado al entenderse que el incumplimiento persistirá mientras no sea subsanado «completamente», sin perjuicio del posterior análisis a realizar en lo concerniente al momento del pago de la deuda y la posibilidad de que el mismo no suponga la enervación de la acción (De Miguel, 1993: 87). En este sentido, la norma no hace sino recoger el testigo dejado por la jurisprudencia consistente en valorar los posibles incumplimientos reiterados, no sólo en términos temporales tomando la referencia anual, sino en términos cuantitativos a través de incumplimientos completos, ofreciendo una ampliación al supuesto específico descrito en el 50.1.b) ET, ya que tal contravención puede cumplirse de forma análoga a la descrita en el precepto, o a través de la suma de diversos incumplimientos¹.

Sin embargo, y en lo que a la determinación de la gravedad se refiere, el establecimiento de un criterio objetivo y cuantificador de lo que debe entenderse por conducta grave, o muy grave si se atiende a la LISOS, deja a juicio de quien escribe una doble conclusión.

En primer lugar, que todas las conductas que puedan determinarse como superiores o iguales a las descritas en el precepto habrán de ser consideradas como habilitantes de la causa resolutoria. Este hecho, de lógica deducción, tiene como objeto el garantizar una mayor uniformidad en la doctrina y, principalmente, en la jurisprudencia, si bien deben apuntarse algunos matices. Entre ellos el hecho de que el nuevo apartado b) del art. 50 ET, describe una situación específica concreta (tres impagos completos o seis retrasos). Sin embargo, tal incumplimiento puede entenderse desde una perspectiva completamente literal, o producida también de forma parcial pero acumulativa. Piénsese en los supuestos en los que, en lugar de tres meses impagados completamente, se producen cinco, pero en cantidades parciales de suma equivalente, siendo esta situación asimilable también al caso de los retrasos². El sujeto incumplidor podría por tanto tomar como referencia incumplidora lo descrito en la norma para no caer en la causa resolutoria, lo cual nos lleva a la siguiente conclusión.

Así, en segundo lugar, el legislador ha cuidado de forma prudente de valorar la situación descrita en el precepto como un límite mínimo, para convertirlo

¹ La STS de 5 de diciembre de 2016 (Rec. 3854/2014) nos da un ejemplo de conducta incumplidora no susceptible de extinción al no alcanzar la suma de los incumplimientos las tres mensualidades completas, habiendo planteado además la empresa dos expedientes de regulación de empleo.

² Lo cual justifica con mayor relevancia si cabe la modificación operada, dado que teniendo en cuenta este cómputo, en el pasado distintas sentencias habían declarado la ausencia de gravedad a supuestos iguales e incluso superiores al descrito, reforzado su carácter «eminente casuístico» (STS de 25 de septiembre de 1995, rec. 1659/2007).

más bien en una referencia a partir de la cual toda conducta incumplidora habrá de ser considerada como habilitante de la extinción causal, pero sin privar al órgano judicial de determinar la gravedad de otras conductas que no alcancen la literalidad del precepto, pero sí su entidad.

Es por esta razón que debe entenderse la modificación con el ánimo de reducir una posible falta de uniformidad o incluso de facilitar una referencia legal que reforzará situaciones ya descritas previamente por los tribunales pero no unánimes, pues la frontera de las tres mensualidades no siempre fue valorada como suficiente por la jurisprudencia, si bien en todo caso fue unánime la concepción de que la conducta no podía responder a incumplimientos «menores o episódicos»³. En definitiva, puede entenderse el objetivo del legislador como tendente a subsanar una demanda también realizada por la doctrina que requería un referente «cuantitativo y cualitativo» (Durán, 1990: 370).

2.2.2. *La culpabilidad*

Menos incidencia se ha observado en el requisito de culpabilidad en cuanto a los incumplimientos en materia salarial. Si bien pueden discernirse en el derecho de obligaciones tanto una valoración subjetivista como una objetivista. Según la primera de ellas, únicamente podrá culparse al empresario si media cualquier acción dolosa, pero en lo que al pago se refiere se impone claramente la doctrina objetivista, que entiende que la naturaleza del incumplimiento es de tal calibre que de forma autónoma agota los requisitos de gravedad y culpabilidad, habilitando la causa extintiva (Rubio de Medina, 2009: 407).

No parece pues haber discusión a este respecto, ni siquiera cuando existe una situación económica anómala en la empresa, situación alegada especialmente en momentos de recesión, pero que en caso alguno puede entenderse como justificativa, en primer lugar porque se sobreentiende que un incumplimiento de tal naturaleza debe provenir en todo caso de tal situación, pues de lo contrario se estaría ante una voluntad deliberadamente rebelde y, en segundo, porque como sostienen diversos autores, el empresario dispone de otras medidas alternativas que puede llevar a cabo en caso de recesión en lugar de permitir una acumulación sustancial de deuda (Cruz y Juanes, 1998: 207). Así, la jurisprudencia viene entendiendo como justificables, no sólo la adopción de medidas como las tendentes a la suspensión o extinción del contrato de trabajo, individuales o colectivas, sino incluso simplemente el inicio de estas (STS de 3 de diciembre de 2012, rec. 612/2012). Esta teoría es sin duda discutible dado que el derecho al pago del salario incluye que el mismo se produzca de una forma puntual, pues de lo contrario el perjuicio producido al empleado, si bien no aso-

³ STS de 25 de septiembre de 1989, rec. 1659/2007, del TSJ de Canarias, de 20 de marzo de 2018, rec. 979/2017; y de 25 de enero de 1999, rec. 4275/1997).

ciado a un impago, sí genera una situación de extrema gravedad, en la que se hace necesario igualmente valorar si el pacto se produce por una verdadera voluntad de las partes o por la resignación de la parte acreedora, hecho que justificaría sin duda la entrada del orden social, con razón de su carácter tuitivo.

Sin embargo, existe mayor unanimidad si cabe a la hora de valorar 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 pueda entenderse justificado ese incumplimiento por la situación económica que atraviese, aspecto este al que hay que añadir el hecho de que, en caso alguno enervará la acción la previsibilidad en los retrasos o impagos o su comunicación previa (STS 719/2023, de 4 de octubre)⁴.

A su vez, pueden incardinarse dentro de estas salvedades a los pactos individuales con el trabajador, por cuanto no se está ante una renuncia del derecho al cobro, sino a la exigencia temporal del mismo (STSJ de Andalucía, 15 de abril de 2013, rec. 1834/2012).

Por tanto, las conductas a estos efectos deben ser interpretadas «con independencia de la culpabilidad del empresario» (De Miguel, 1993, 92).

Cabe decir, por último, que, si bien el requisito de culpabilidad no merece a juicio de la jurisprudencia citada un detenimiento específico, no es menos cierto que en gran parte de los pronunciamientos indicados se hace referencia a la acción del empresario a través de medidas tendentes a subsanar la situación de incumplimiento, como puede ser el inicio de expedientes de regulación de empleo, lo que en puridad viene siendo un examen de la conducta del sujeto obligado incumplidor. A estos efectos, la determinación de un criterio de automaticidad extintiva debe también suponer siquiera una referencia para el empresario a la hora de entender en qué momento las conductas incumplidoras son susceptibles por su parte de iniciar tales procedimientos, ya que si bien se ha dicho que el hecho de que se establezcan criterios como los descritos en el artículo no obsta para que la jurisprudencia determine otros supuestos como tales, no cabe en caso alguno interpretar que una conducta de superior gravedad a la descrita eliminará el criterio de automaticidad pretendido.

2.3. Otros requisitos genéricos

A nivel general, aunque obviamente de aplicación específica, el art. 50 ET observa determinados requisitos que le hacen distinto de otras figuras más o me-

⁴ Por todas SSTS de 10 de enero de 2023 (rec. 2166/2021), de 20 de mayo de 2012 (rec. 1037/2012), de 16 de julio, (rec. 2275/2012) y de 4 de octubre de 2023 (rec. 3715/2022). Tal y como indica la literalidad de la última sentencia citada «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. 4.2.f) y 29.1 ET, ponderando el alcance del incumplimiento».

nos análogas, pero sobre todo de lo dispuesto en el art. 41ET respecto a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo.

La primera y, sin duda, una de las principales diferencias que observa este precepto es la necesidad de que la extinción sea declarada judicialmente. Debe entenderse en este sentido que obviamente dicha necesidad opera exclusivamente cuando lo que se pretende es la extinción por la vía del art. 50 ET y, más concretamente, la indemnización que de ella se pretende. Y ello porque la mera extinción por incumplimiento ha sido tratada regularmente y desde tiempos pretéritos por la normativa laboral, pudiendo realizarse de forma extrajudicial dado que, al igual que en el 1124 CC, lo único que se pretendía era la cesación de la relación de trabajo. Esta posibilidad vino también refrendada por el Código de Trabajo de 1926 y por la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, pero sin derecho a indemnización. Podía en este sentido mantenerse el trabajador en su puesto de trabajo, denunciando el incumplimiento y valorándose una eventual indemnización, que debía en todo caso ser valorada (Albiol, 1973:52), y sin que la opción de tal indemnización estuviera legalmente tasada hasta la promulgación del Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprobó la Ley de Contrato de Trabajo, aunque nuevamente, se atendía a la casuística concreta para determinar una indemnización (Talens, 2016: 16).

De esta manera, la diferencia principal radicaba en la tasación del daño causado, hoy correspondiente a la indemnización por despido improcedente, y que en los primeros momentos de la disciplina valoraba caso por caso. Debe decirse a estos efectos que, si bien el cálculo de la indemnización era diametralmente opuesto al contemplado antes y ahora en el Estatuto de los Trabajadores, la determinación de la existencia del incumplimiento sí encontraba ciertas similitudes, más allá de que la jurisprudencia estableciera criterios con bastante seguimiento.

Dicho lo anterior, naturalmente la deuda debe ser «exigible», esto es, no puede haber controversia ni en lo relativo a su existencia ni tampoco a su cuantía, salvo que pueda determinarse una conducta «dilatoria y fraudulenta» (Sala, 2020: 63) tendente a difuminar, retrasar o entorpecer el ejercicio del derecho de cobro. Del mismo modo, no existirá incumplimiento cuando sea el trabajador quien ponga dificultades al cobro puntual del salario (SSTS de 25 de septiembre de 1995, rec. 765/1995, y de 22 de diciembre de 2008, rec. 294/2008).

3. La incidencia de la modificación operada en la determinación del hecho incumplidor

Si con anterioridad se ha valorado el concepto de incumplimiento en relación con la noción de salario, procede igualmente analizar la situación actual de

los conceptos de impago y retraso, así como de la situación procesal habilitante para la exigencia de la extinción causal.

La modificación operada por la LO 1/2025 ha introducido un criterio cuantitativo genérico a la hora de determinar qué se entiende por retraso o impago del salario, más allá de los conceptos doctrinales o etimológicos que de ambos hechos pudieran derivarse.

No puede decirse a estos efectos que se trate de una concepción novedosa en la jurisprudencia, pero sí debe decirse que en cualquier caso la aplicación no era indubitable y existía cierto margen para la determinación de la gravedad de los incumplimientos.

No obstante, el legislador ha mantenido un halo de flexibilidad a la hora de entender que los supuestos establecidos no son excluyentes de otras interpretaciones que el juez o jueza puedan realizar respecto a la gravedad de la conducta incumplidora, si bien lo que sí se establece es que las mismas constituyen un mecanismo de automaticidad. Dicho de otra manera, los dos supuestos incluidos por el legislador no son exclusivos, pero sí operan de forma automática a la hora de determinar que son causa de extinción causal.

Cabe a estos efectos valorar las incidencias que tales cambios han producido en los supuestos de retrasos e impagos del salario, valorando sus diferencias entre lo que podría definirse como un incumplimiento definitivo y un pago irregular o de cumplimiento defectuoso (Grau, 2020: 2929).

3.1. Impago del salario

Se concibe el impago del salario como el incumplimiento definitivo del deber de retribución por parte del empresario, ya sea total o parcial, prolongándose el mismo, al menos, hasta el momento de interposición de la demanda, momento a partir del cual el concepto de contravención queda «congelado», sin que eso suponga que no deba satisfacerse, sino simplemente que a efectos de la solicitud de extinción, el cumplimiento de la obligación no supondrá la enervación de la acción, del mismo modo que la causa no es el factor «determinante» sino el «habilitante» para el ejercicio de la acción extintiva (Fernández, 206: 310).

Y es a estos efectos a los que procede detenerse especialmente, dado que más allá de la ya citada importancia a efectos de automaticidad que determinar un espacio temporal puede suponer, el establecimiento de tal criterio es de extrema importancia a la hora de valorar cuándo se entiende establecido el *dies a quo* de la acción.

En el caso del impago del salario, la modificación establece que se considerará un salario impagado a efectos de solicitud rescisoria cuando se deban «tres

mensualidades completas, aún no consecutivas», comprendidas siempre en el espacio temporal de un año.

Por otra parte, la jurisprudencia también ha determinado, en sentido negativo, cuándo no debe entenderse que concurre gravedad, sin que pueda en cualquier caso encontrarse un efecto contradictorio en sus disposiciones, poniendo como ejemplo de falta de gravedad el impago de dos mensualidades (STS de 26 de julio de 2012, rec. 4115/2011,) o el impago de un mes y el pago de los seis siguientes en pagos fraccionados en dos (STS de 5 de marzo de 2012, rec. 1311/2011), aunque es interesante que en esta última se alegó además que había un acuerdo con los representantes de los trabajadores, hecho que contrasta con la exclusión de la previsibilidad como causa eximente referida también anteriormente. Es precisamente en estos pronunciamientos donde el Tribunal Supremo reitera y cronifica el criterio precedente a la actual modificación legislativa, estableciendo tres requisitos definidos para la graduación del incumplimiento, a saber: la exclusión del requisito de culpabilidad empresarial; la necesidad de probar la gravedad del incumplimiento y que este se produzca sobre el salario pactado y, finalmente; que no puede estimarse gravedad cuando el incumplimiento no supere el impago de tres mensualidades.

3.2. Retrasos en el pago del salario

Al igual que en el caso del impago, no procede la norma a describir el concepto de retraso, sino más bien y seguramente con acierto, a cuantificarlo. Concluye que se está ante un retraso a los efectos salariales cuando la satisfacción de dicha obligación se satisface fuera de los tiempos marcados por la legislación o la costumbre del lugar. Procede no obstante resaltar dicha definición cuantitativa pues, al contrario que en el caso de la falta completa y definitiva de la satisfacción pecuniaria, el retraso supone un cumplimiento defectuoso de la obligación que, a su vez y en un primer momento, fue un impago. De igual manera, deberá atenderse al hecho de que cualquier tipo de retraso no constituye supuesto de hecho a los efectos de la extinción causal.

Por tanto, en el caso del cumplimiento extemporáneo de la obligación retributiva, deben valorarse distintos aspectos.

En primer lugar, que se mantiene respecto a la situación de impago el requisito de gravedad e igualmente no es exigible el de culpabilidad. No obstante lo dicho, sí debe interpretarse en todo caso que una satisfacción tardía será en todo caso mejor valorada que un incumplimiento, dado que comúnmente la jurisprudencia ha venido a determinar períodos incumplidores mucho más amplios que los descritos en el apartado anterior, entre otras cosas porque en el caso del impago, se trata de una contravención que no cesa, sino que se mantiene en el tiempo lo suficiente como para poder interponer la acción resolutoria.

En segundo lugar, el hecho de que el pago se haya producido facilita una determinación más concreta del incumplimiento, puesto que la obligación recíproca encuentra su nacimiento y satisfacción mientras que, en el caso del impago, la misma permanece. Todo ello sin perjuicio de recordar que el incumplimiento queda congelado en su valoración al momento de interposición de la demanda, con independencia de que sea satisfecho con posterioridad.

En cualquier caso, y con anterioridad a la reforma operada por la LO 1/2025 pueden encontrarse pronunciamientos más diversos en cuanto a lo que constituye un cumplimiento tardío que excede de los previsto en el art. 29 ET. Puede ser este el caso de la empresa que abona de forma tardía sus retribuciones a dos trabajadores durante nueve meses (STS, de 3 de diciembre de 2012, rec. 612/2012). De igual manera, ya se habían tenido en cuenta como incumplimientos relevantes ex art. 50.1.b) ET el retraso en once meses, de entre diez y quince días (STS de 10 de junio de 2009, rec. 2461/2008,) o los retrasos continuados de entre uno y dos meses cuando el período de referencia es de un año (STS de 19 de noviembre de 2013, rec. 2800/2012).

De igual manera, la mayoría de pronunciamientos recalcan la importancia del hecho de que se hayan producido incumplimientos anteriores, incluso ya prescritos, no supone una aceptación tácita de los retrasos, y ello por dos razones: por una parte, porque en este caso se estaría ante una renuncia de derechos del 3.5 ET, esto es, una renuncia al derecho a la percepción puntual del salario y, por otra, porque en caso alguno puede interpretarse como una facultad o competencia del empresario para «modular o condicionar» el eventual cumplimiento de la obligación salarial, de acuerdo con lo descrito en el art. 1256 del Código Civil (STS de 10 de enero de 2023, rec. 2166/2021). Más aún, y en una interpretación opuesta de tal pretensión, la jurisprudencia ha manifestado que el hecho de que los trabajadores hubieren soportado la situación no les priva de su derecho al acceso al presente litigio si, como aquí sucede, se mantiene la actitud incumplidora de la empresa en el momento de interposición de la demanda. Por el contrario, el que la empresa hubiera perpetuado esa conducta, contraria a Derecho, no sirve sino para abundar en la gravedad de la misma; elemento este que es el determinante del interés que este tipo de procedimiento protege al atender a la pretensión de terminación del contrato (STS de 10 de septiembre de 2020, rec. 105/2018).

Sin embargo, y desde el punto de vista opuesto, sí existen ejemplos en los cuales un pacto entre representantes de los trabajadores y de la empresa enervan el incumplimiento por retraso, cuando del resultado de ese pacto que preveía el pago fraccionado, únicamente pueden derivarse dos incumplimientos en la fecha de presentación de la papeleta de conciliación, y que en cualquier caso fueron satisfechos con posterioridad. Debe valorarse en este sentido, por contraposición a la imposibilidad de alegación por parte de la empresa de la mala si-

tuación económica, el pacto alcanzado con los representantes para la satisfacción de la deuda como medio para evitar los eventuales incumplimientos (STS de 23 de junio de 2022, rec. 627/2021).

Sea como fuere, la nueva regulación del art. 50.1.b) ET establece un nuevo criterio objetivo, que no exclusivo, por el cual, en todo caso y en el período de un año, se considerará retraso el que se produzca en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos. Debe valorarse en este sentido que el ánimo cumplidor y el perjuicio menor que un impago, llevan al legislador a establecer criterios más flexibles. De igual manera, debe interpretarse igualmente que, pese a que en el caso del impago se hace referencia a «mensualidades completas» y en el retraso al «pago del salario», en ambos casos debe atenderse al carácter total del incumplimiento.

3.3. La consideración específica de incumplimiento

Como se ha indicado con anterioridad, el legislador no da una definición terminológica de incumplimiento en materia salarial. Sin embargo, sí ejemplifica desde un punto de vista cuantitativo que, tanto en el caso de los impagos como en el de los retrasos, existirá contravención de la obligación de remunerar cuando se adeuden tres salarios completos en el primero de los casos, y seis en el segundo, siempre dentro del período de un año y aunque los mismos no sean de carácter consecutivo.

A su vez, el contenido del precepto extiende su valoración al *dies a quo* del incumplimiento específico, entendido como aquel a partir del cual puede deducirse que puede añadirse la falta de pago al cómputo incumplidor.

Así, se indica que habrá retraso, y que el mismo podrá considerarse como tal cuando la satisfacción de la deuda se prolongue más de quince días respecto a «la fecha fijada para el abono del salario».

Esta precisión supone que los pagos extemporáneos previos a dicho lapso no computan a efectos de la generación de la gravedad suficiente a efectos extintivos. O al menos, en puridad, no operan de forma automática dado que debe recordarse que el precepto deja la puerta abierta a otras consideraciones que el juez entienda que revisten tal gravedad, aun cuando no alcancen la cuantía descrita. No obstante, debe pensarse que, por regla general, la jurisprudencia adoptará este criterio. En este sentido, la jurisprudencia venía adoptando criterios dispares y, por tanto, no puede decirse que en todo caso la nueva pauta vaya a suponer una mejora respecto a la situación precedente⁵.

⁵ Así, mientras en algunos casos la extensión media de los retrasos exigía criterios más restrictivos que los dispuestos a partir de la LO 1/2025, por todas SSTS de 3 de diciembre de 2012 (rec. 612/2012), de 24 de septiembre de 2013 (rec. 3850/2011) o de 22 de diciembre de 2008 (rec. 294/2008), en otros casos el promedio considerado era mayor, STS de 16 de julio de 2013 (rec. 2275/2012).

Finalmente, debe decirse que pese a que el legislador ha querido delimitar específicamente cuándo un salario debe considerarse tardíamente entregado, también lo hace paralelamente con el concepto de impago, pues bien puede entenderse que se estará ante este supuesto cuando se produzcan incumplimientos definitivos no satisfechos, el último de los cuales se produzca a partir del decimoquinto día posterior a la fecha prevista.

3.4. Aspectos comunes

Sea como fuere, y a pesar de las diferencias establecidas en los conceptos de impago y retraso, lo cierto es que se está ante un negocio jurídico de carácter resolutorio cuya nota común es la pérdida del puesto de trabajo de forma involuntaria, incluso aunque la iniciativa rescisoria parta del trabajador (Talens, 2025: 20).

Es por ello que, pese a tal iniciativa, el ordenamiento jurídico mantiene su previsión en cuanto a la percepción por parte del trabajador de la indemnización prevista para el despido improcedente, amén de incardinarse dentro de los supuestos del art. 267 de la LGSS, como beneficiario de la prestación por desempleo, hecho que contrasta con la clásica dimisión *ad nutum* del 49.1.d) ET, que no prevé tal situación dado que en este caso no existe causa, o al menos no imputable al empresario, que justifique tal decisión.

De igual manera, persisten elementos comunes que a continuación deben ser comentados o perfilados en lo que refiere a la aplicación de la LO 1/2025.

3.4.1. *La necesidad de resolución judicial*

Para la determinación de la extinción causal persiste la necesidad de que venga determinada por el orden social. Sin valorar la pertinencia de este hecho en los apartados a) y c) por abrir razones de índole diversa, lo cierto es que parece lógico teniendo en cuenta que debe ser valorada la gravedad del incumplimiento, aspecto este que a la vista de las dificultades planteadas y que en gran medida han justificado la modificación objeto de estudio, es siempre objeto de detenido estudio.

En cualquier caso, y como es costumbre en el ámbito laboral, a diferencia de lo contemplado en el ámbito civil, la tasación del daño no tiene por objeto el determinar su alcance específico para proceder a una reparación concreta y cuantificable, sino que la legislación contempla en todo caso una indemnización tasada, que no dependerá de su cuantificación, sino de la efectiva demostración de la gravedad.

Esta valoración ha sido nota común reiterada del orden social en esta y otras figuras, siendo recordada recientemente por el Tribunal Supremo en lo concerniente al despido improcedente al entender que, en extinciones injustas, como

podría ser la descrita o la que aquí se trata, y que derivan de una mala praxis atribuible directamente a la empresa, sin necesidad de una demostración específica de culpabilidad, será en todo caso compensada con la indemnización prevista legalmente. Reitera en este sentido que los tribunales no tienen la facultad de incrementar esta indemnización, y que ello no puede interpretarse como una acción contraria a lo descrito al art. 10 del Convenio 158 OIT, dado que en el mismo únicamente se exige que la cuantía restitutoria sea «adecuada» (STS de 16 de julio de 2025, rec. 3393/2024).

3.4.2. *El cómputo de los plazos*

Por lo que se refiere al cómputo de los plazos para la interposición de la acción, el art. 50 ET no hace indicación alguna al respecto por lo que hasta tres opciones han sido valoradas en ejercicio de aplicación analógica (Rodríguez-Piñero y Fernández, 1997: 205). Así, por una parte, pudiera aplicarse lo dispuesto en el art. 59.1 ET para los supuestos de despido o resolución de contratos temporales que establece la caducidad en los veinte días siguientes a la generación del hecho causante, siendo en todo caso hábiles. No obstante, esta interpretación resulta compleja en un supuesto en el que es preciso determinar la gravedad de la conducta. Si bien es cierto que, con la nueva redacción, la situación puede parecer más clara, un plazo tan restrictivo únicamente cabría aplicarse en supuestos perfectamente asimilables a los estrictamente descritos en el precepto. Más aún, ante una situación no descrita, no cabe la aplicación extensiva por analogía de un criterio restrictivo (STS de 20 de abril de 2009, rec. 2558/2008).

Una segunda interpretación sería la de aplicar el plazo dispuesto para los supuestos de modificación sustancial de los arts. 40 y 41 ET. Sin embargo, este criterio atiende a un objeto único, aunque sea por diversos motivos, como es el descrito en los citados preceptos, en contraste con la variedad incumplidora y las características descritas en el art. 50 ET.

Finalmente, y atendiendo al criterio mayoritario, la opción adoptada ha venido siendo la incluida en el art. 59.1 ET que indica que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no dispongan de un plazo señalado prescribirán transcurrido un año desde su terminación.

Y ello porque, en determinados casos, resulta complejo determinar el momento exacto en que se alcanza el concepto de gravedad y, por ende, la habilitación extintiva. No se han producido en este sentido divergencias y también la jurisprudencia así lo ha entendido.

Hasta aquí puede indicarse que se mantiene el criterio anterior a la LO 1/2025. Sin embargo, en lo que sí ha podido venir a aportar luz la modificación objeto de estudio es en la determinación del *dies a quo*. Y ello por-

que, si se aplica en buena lógica lo descrito en el art. 59.2 ET, la acción resolutoria únicamente podrá interponerse «desde el día en que la acción pudiera ejercitarse», valoración que también ha mantenido la doctrina (Viqueira, 1993:100).

Por tanto, debe entenderse que en aplicación de la *actio nata*, nacerá el derecho a interponer la acción el día siguiente al tercer impago completo del salario o el sexto retraso, siempre entendido dentro del período de un año. No puede decirse en este sentido que la duda haya desaparecido completamente, dado que puede interpretar el tribunal situaciones distintas asimilables en las que la acción pudiera nacer con anterioridad, pero sí supone un claro avance respecto a la situación pretérita en la que el trabajador debía realizar una valoración primigenia del momento en que nacía el derecho resolutorio basado en la jurisprudencia o en la interpretación personal del concepto de gravedad, hecho que en este supuesto queda clarificado.

La importancia en este sentido es capital ya que, si bien en determinados casos como los referidos a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (50.1.a) o en la negativa a la reincorporación del 50.1.c) ET la determinación de la causa de extinción puede identificarse más fácilmente, en otros casos como era en gran medida el relativo al pago del salario, o como persiste en algunos casos de incumplimiento continuado como puede ser el *mobbing* (Álvarez, 2012: 219), esta situación reviste una mayor complejidad.

3.4.3. *La satisfacción del incumplimiento*

Uno de los aspectos tradicionalmente asociados a la figura del incumplimiento salarial es la posible restitución de la deuda por parte del empresario al trabajador con anterioridad a la resolución judicial.

En este sentido cobra vital importancia el *momentum* en que se produce el saldo de la deuda, así como las novedades operadas por la LO 1/2025 y que clasifican o exemplifican en qué momentos existe plena constatación de que el incumplimiento producido es generado de la extinción causal y de los efectos que de ella se derivan.

A la hora de presentar una demanda por parte del empleado por cuenta ajena a razón del objeto aquí tratado, debe entenderse en todo caso indubitable la existencia de un doble objeto: por una parte, la satisfacción de las deudas salariales que se hayan podido contraer y; por otra, la solicitud de extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave con los efectos previstos en el art. 50.1.b) ET.

A estos efectos, cabe plantearse el futuro de la acción en el momento en que el empresario, previa sentencia del juzgado de lo social, satisface las cantidades efectivamente adeudadas.

Pues bien, en este sentido existe unanimidad en la doctrina a la hora de valorar que el momento en que quedaría «congelado» el incumplimiento coincide con el de interposición de la demanda. Efectivamente, debe entenderse que la demanda interpuesta supone la determinación por la parte activa, sometida por supuesto a la posterior valoración judicial, respecto a una contravención de las obligaciones recíprocas cuya gravedad justifica su finalización.

De esta manera, una satisfacción previa podría incardinarse en lo descrito en el art. 22 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que define la finalización del proceso en caso de satisfacción procesal o carencia sobrevenida del objeto, enervando por tanto la acción. Sin embargo, esta valoración podría plantearse únicamente de forma parcial. Y ello porque, como se ha indicado, el objeto de la acción es doble, restitutorio y extintivo. Podría en este sentido interpretarse el hecho de que es el impago el que justifica la rescisión, pero se estaría eliminando parte del derecho a la remuneración del trabajador, dado que en todo caso el mismo debe observar el carácter de puntualidad.

A mayor abundamiento, el establecimiento de un criterio distinto podría establecer una suerte de garantía para el incumplidor de carácter altamente pernicioso consistente en satisfacer la deuda una vez la misma ha sido solicitada judicialmente, funcionando como un modo de autofinanciación para la empresa. Por tanto, no cabe plantear «efectos paliativos» (Talens, 2016: 63) en una eventual satisfacción por parte de la empresa, incluso cuando la misma es total e incluye la posible restitución de los intereses generados respecto a la acción extintiva, pues el daño producido es efectivo.

Por otra parte, el hecho de que se considere el momento de la presentación de la demanda como clave a los efectos de enervar o no los incumplimientos producidos, no es óbice para incluir los salarios dejados de percibir que puedan ir generándose de manera subsiguiente pues, si se entiende que la práctica totalidad de los casos de retrasos e impagos derivan de una mala situación económica, la probabilidad de que los mismos se prolonguen debe ser en todo caso una situación a contemplar.

Cabe reflexionar no obstante sobre la incidencia que la nueva disposición legal tendrá en esta dilatada doctrina. Efectivamente, establecer criterios objetivos y cuantificables debe ayudar a obtener una mayor seguridad jurídica, y del mismo modo a afrontar nuevos riesgos.

Debe entenderse pues que, establecidos los criterios mensuales determinantes de forma automática de la extinción del contrato de trabajo por razón de impagos y retrasos del salario, el empresario tratará en todo momento de evitar alcanzar tal cantidad de incumplimientos mientras que el trabajador, una vez alcanzados los mismos, tendrá una mayor certeza respecto al futuro de la acción presentada.

Pues bien, ante esta situación y la determinación concreta de unos requisitos mínimos para la estimación de la contravención, la satisfacción previa a la sentencia de la totalidad o parte de las cantidades adeudadas podría cambiar completamente la naturaleza del incumplimiento. Piénsese en el caso de impago de tres mensualidades en el plazo de un año, que finalmente son abonadas, convirtiéndose las mismas en retrasos, sin que alcancen por tanto la categoría de gravedad que exige el art. 50 ET. No se trata de un supuesto en absoluto ficticio o no tratado por la jurisprudencia, dado que en ocasiones la presentación de la papeleta de conciliación ha supuesto un acicate para la empresa a la hora de la puesta al día con los salarios adeudados⁶.

Teniendo en cuenta esta situación, cabe aún con mayor razón acudir al criterio de la congelación en el momento de presentar la acción y, por tanto, reforzar la doctrina judicial que ha venido aplicándose hasta este momento. Y ello porque, como se ha venido diciendo, la satisfacción anterior a la sentencia por vía extrajudicial de un incumplimiento ya demandado no enerva ni la acción ni la gravedad de lo sucedido cuando la misma excede de los meros retrasos subsanables por el art. 29.3 ET y afecta directamente a las obligaciones recíprocas de las partes que constituyen en el objeto del contrato de trabajo.

3.4.4. La necesidad de vigencia del contrato y la permanencia en la empresa

Siendo indubitable el carácter constitutivo de las sentencias con motivo de la extinción causal por voluntad del trabajador, y a diferencia de lo que ocurre con el carácter declarativo de las sentencias de despido, la modificación legal operada no puede plantear una divergencia o análisis novedoso en lo que a la obligación de vigencia del contrato se refiere.

De esta manera, será necesario que el vínculo permanezca vigente en el momento de la resolución judicial. Manteniendo pues la valoración según la cual en los supuestos del art. 50 ET el trabajador no se encuentra ante una situación de autotutela asimilable a los supuestos de dimisión o abandono del 49.1.d) ET (Rodríguez, 2007: 173). De igual manera, tampoco puede otorgársele un carácter constitutivo a efectos extintivos a la mera manifestación externa de tal voluntad, no tanto por la definición de la propia intención extintiva, sino más bien por los efectos que de la misma se pretenden, que en la dimisión *ad nutum* no existen, al contrario que en esta acción rescisoria (Durán, 1990: 374).

⁶ La STS de 10 de septiembre de 2020 (rec. 105/2018) valora el supuesto en que se da traslado a la empresa de la papeleta de conciliación presentada, momento a partir del cual la empresa liquida sus deudas con el trabajador, llegando al día a la fecha de juicio, hecho que no enerva la acción dado que ello no implica eliminar el incumplimiento existente...y mucho menos privar de interés tutelable a quien acudió ante los órganos judiciales interesando la resolución de su contrato, pues la rescisión del contrato la imponía la gravedad de los continuados y reiterados retrasos previos.

La conclusión que debe mantenerse en este sentido es que resulta complejo pretender un acto constitutivo de una extinción que ya se ha producido. Resulta por ello interesante plantearse qué ocurrirá en el supuesto de que se produzca una extinción por voluntad del empresario en el tramo temporal que discurre entre la solicitud extintiva por parte del trabajador y la resolución judicial a estos efectos. Debe en este sentido mantenerse la tradicional valoración según la cual el trabajador tendrá derecho a tal resolución siempre y cuando no se trate de un despido disciplinario, en el cual debe exigírsele una voluntad activa en cuanto al trámite de recurso, entendiéndose firme el despido en caso de no ser recurrido (Taléns, 2016: 24). En este sentido, la posición jurisprudencial no ha variado ni ha precisado desde antiguo una perfilación mayor⁷.

Situación similar ocurre con la necesidad de permanencia en la empresa, en cuanto a la variación que la LO 1/2025 vaya a tener sobre su realidad práctica. Así, debe apuntillarse la regla general de permanencia, a la cual debe acompañarse la paulatina relajación o habilitación de excepciones a la regla general que tanto doctrina como jurisprudencia han ido acometiendo.

De esta manera, el legislador a partir de la entrada en vigor de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social incluyó en su art. 303.3 una referencia expresa a los supuestos contenidos en el art. 50 ET, si bien parece que más constreñidos a los supuestos que afectaren a la dignidad profesional o integridad física (art. 79.7) en los cuales cabría la aplicación de las medidas cautelares del art. 180.

No quiere decir con ello que tales medidas constituyan un vuelco doctrinal o jurisprudencial a la interpretación de la permanencia en la empresa, pues en todo caso la situación debe exceder de la «mera incomodidad», entendiendo que, en todo caso, una situación de transición tras la solicitud extintiva carecerá de un carácter agradable mientras se sustenta la resolución (Sempere y San Martín, 2001:49).

Pero sí debe valorarse positivamente la tendencia ya extendida temporalmente del legislador a ampliar los motivos de exoneración de la prestación de servicios, que no de vigencia del contrato, ante una situación de claro incumplimiento de una de las partes, a pesar de que la misma deba ser todavía valorada por un tribunal.

Dicho lo anterior, el citado art. 303 LJS no atiende expresamente al supuesto en que una sentencia adquiere firmeza, por cuanto refiere más bien a los supuestos en que una eventual sentencia acuerde la extinción ex art. 50 y el empresario decida recurirla. No se trata por tanto de una solución definitiva pero sí una mejora de la situación para el trabajador por cuanto no precisa de esperar

⁷ SSTS de 22 de mayo de 2000 (rec. 2000/4623); de 11 de marzo de 1998 (rec. 1998/2561) y de 12 de julio de 1989 (rec. 1989/4561).

hasta la finalización del proceso para poder continuar con su carrera profesional, que incluso pudiera derivar en sucesivos incumplimientos.

Persiste así una triple vía para el trabajador una vez ha interpuesto la demanda por extinción causal.

De esta manera, en primer lugar podrá el trabajador mantenerse en su puesto de trabajo hasta el momento de la decisión judicial, asegurando un fallo de tipo constitutivo, pero teniendo en cuenta la posibilidad de que se sigan produciendo incumplimientos, pudiendo agravarse, e incluso sucediéndose un empeoramiento de la situación empresarial, entendiendo que la práctica totalidad de los impagos y retrasos se producen por una mala situación de la empresa y no por una voluntad decidida del empresario, a pesar de que como se ha dicho, no se entre a valorar tal extremo.

En segundo lugar, cabe la opción por parte del trabajador de extinguir su contrato de forma previa, situación ésta que como se ha visto condenará al empleado por cuenta ajena a una casi automática pérdida de su derecho a la obtención de la indemnización prevista, así como de una eventual prestación por desempleo, pasando a tratarse como una dimisión abandono común. Debe indicarse en este sentido que si bien existen circunstancias específicas que pueden justificar dicha baja⁸, el mero hecho de que se comience un trabajo en una nueva empresa no justificará la falta de pervivencia del vínculo, al existir las medidas cautelares o suspensivas antes descritas⁹.

Finalmente, y en lo que supone la opción más conveniente o recomendable, solicitar la medida cautelar contemplada en el art. 79.7 LJS consistente en la conservación de los derechos salariales y de cotización sin que le sea obligatoria la asistencia y cumplimiento de su desempeño laboral habitual, debiendo reincorporarse únicamente en caso de dictarse sentencia contraria a sus intereses, sin que tal situación suponga un perjuicio con carácter retroactivo.

Es probablemente a estos efectos donde la nueva redacción del art. 50.1.b) ET adquiere una mayor importancia. Y ello porque, constatando la necesidad de resolución judicial para obtener el *petitum* por parte del trabajador, lo cierto es que la mayoría de las de las medidas tendentes a suavizar la situación de tran-

⁸ Existen supuestos, autodenominados por la propia jurisprudencia como excepcionales que permiten una extinción previa «cuando el mantenimiento de la relación laboral pudiera ocasionarle un grave perjuicio» (STS de 14 de mayo de 2020, rec. 482/2017). De igual manera, se aceptan supuestos en que la relación laboral permanece viva en el momento de presentación de la papeleta de conciliación cuando se está ante «un grave y culpable incumplimiento de la más elemental de sus obligaciones contractuales lo que ampararía la extinción indemnizada que se pide de la relación laboral» (STS de 13 de julio de 2017, rec. 2788/2015).

⁹ Por todas, SSTS de 22 Mar. 2023 (rec. 1493/2020), de 5 de abril de 2017 (rec. 1932/2016) y de 2 de julio de 2018 (rec. 2250/2016).

sición tenían como objetivo atenuar situaciones más bien relacionadas con los apartados a) y c) del propio precepto, principalmente en lo que al respeto a la dignidad del trabajador se refiere, existiendo por parte del art. 79 LJS una referencia tácita y de cierre a los supuestos de impago o retraso, no citados textualmente, como aquellas «posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior». Es por ello que la necesidad de valorar la gravedad sin un criterio explícito se daba no sólo en el momento de la sentencia, sino también de la concesión de una posible medida cautelar. De esta manera, el hecho de que se hayan establecido valores de referencia claros y objetivables en los incumplimientos definitivos o temporales de las obligaciones en materia de remuneración hace que tanto el trabajador como los propios tribunales dispongan de una mayor seguridad a la hora de plantear y resolver respectivamente tales cuestiones.

4. Algunas notas a modo de conclusión

Finalizado el análisis de la nueva redacción del art. 50.1.b) ET conviene detenerse en las principales características que han sido introducidas, tratando de valorar sin caer en lo predictivo, la incidencia de estas.

La LO 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio de Justicia enfatiza en lo anquilosado de determinados aspectos de la justicia en general, y considera necesaria la implementación de medidas tendentes a la «racionalización del modelo y la búsqueda de la eficiencia»

Estos objetivos pueden observarse en el precepto analizado desde el punto de vista de la agilización valorativa por parte de los tribunales de la entidad del incumplimiento extintivo. No pretende por tanto superar todos los problemas derivados del precepto como puedan ser la necesidad de permanencia en la empresa, y desde luego no pretende entrar en la naturaleza del precepto, manteniendo criterios de largo recorrido como pudiera ser el de la necesidad de un pronunciamiento judicial de tipo constitutivo para poder generarse los efectos anexos a este tipo extintivo.

Lejos de tales objetivos, plantea el legislador un criterio cuantitativo de carácter referencial que, como se ha indicado a lo largo del análisis, otorga un valor tendente a, por una parte, valorar como incumplimientos todos aquellos que se produzcan en igual o mayor cantidad a los descritos y, por otra, poder como valorar como tal los que, siendo inferiores, así puedan determinarse por el orden social. Se elimina por tanto la valoración de todos los supuestos afectos a esta nueva redacción, lo cual debe contribuir a mejorar la seguridad jurídica del obligado cumplidor y a facilitar la determinación del concepto de gravedad, única característica relevante en los supuestos de extinción causal.

De esta manera, y a priori, el establecimiento de un criterio cuantitativo debe favorecer un desarrollo más ágil en términos interpretativos mejorando tanto la determinación del trabajador de accionar por la vía del art. 50ET, como del orden social en la deliberación y unificación de criterios a estos efectos.

5. Bibliografía

- ALBIOL, Ignacio (1973), *La resolución del contrato de trabajo por el trabajador: en torno al artículo 78 LCT*, Escuela Social.
- ÁLVAREZ, Rafael (2012), *La extinción causal por voluntad del trabajador*, Comares.
- BAYÓN, Gaspar y PÉREZ, Eugenio (1978), *Manual de Derecho del Trabajo*, 11.^a edición, Marcial Pons.
- BORRAJO, Efrén (1990), «Reinterpretación jurisprudencial del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores», *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, 42-93.
- CASTELL, Lidia (2011), *Crisis económica y Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo.
- DE MIGUEL, Ana María (1993), *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Estudios de Derecho Laboral, 1993.
- DÍEZ, Luis y GULLÓN, Antonio (2016), *Sistema de Derecho Civil*, vol. II.1, Madrid, Tecnos.
- DURÁN, Federico (1990), «Resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despido», *Relaciones Laborales*, n.^o 11.
- FERNÁNDEZ, José Antonio (2001), *Configuración jurídica del salario*, Granada, Comares.
- FERNÁNDEZ, O. (2006), «El plazo para la resolución causal del contrato por voluntad del trabajador», en PÉREZ, F. (dir.), *La extinción del contrato de trabajo*, Alicante, Bomarzo, 309-324.
- GOERLICH, José María (dir.), & GARCÍA ORTEGA, Jesús (coord.) (2025), *Derecho del trabajo* (13.^a ed.). Tirant lo Blanch.
- GRAU, Carmen (2020), «La extinción contractual del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores», en SALA, T. (dir.) y NORES, L. (coord.), *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, 255-278.
- HERRAIZ, María del Sol (1997), *Los complementos por mayor trabajo realizado, Primas e incentivos*, Consejo Económico y Social.
- LÓPEZ, Juan (2013), «La extinción del contrato al amparo del art. 50 ET: ¿judicial o extrajudicial?», *Revista de Derecho Social*, n.^o 62, 179-185.
- MERCADER, Jesús (2012), *Salario y crisis económicas*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- QUESADA, Rosa (2014), «Dimisión provocada por ser víctima de violencia de género», en MONERO, J.L. (dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 321-336.
- RÓDRIGUEZ, Estefanía (2007), *La extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador*, Tirant lo Blanch.
- RODRÍGUEZ, Miguel y FERNÁNDEZ, María Fernanda (1998), *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, La Ley-Actualidad.

- RUBIO, María Dolores (2009), *Extinción de contratos laborales y regulación de empleo en empresas en crisis*, Barcelona, Bosch.
- SALA FRANCO, Tomás (2020), *La extinción del contrato de trabajo*. Tirant lo Blanch.
- SEMPERE, Antonio y SAN MARTÍN, Carolina (2001), *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*. Cizur Menor, Aranzadi.
- TALENS, Eduardo (2016), *El procedimiento de extinción causal del contrato por voluntad del trabajador: puntos críticos*. Bomarzo.
- TALENS, Eduardo (2025), «La extinción del contrato por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 486, 17-48.
- TODOLÍ, Adrián (2017), «La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», en TODOLÍ, A.; TALÉNS, E.; REQUENA, O. y TORMOS, J.A., *La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: art. 50 ET*. Valencia, Tirant lo Blanch, 73-98.
- VIQUEIRA, Carmen (1993), *La resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del empresario*, Madrid, Civitas.