

Contenido

1. ¿Qué hago si la empresa se retrasa en el pago de mi nómina?	1
1.1. ¿En qué consiste la extinción indemnizada del contrato según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?.....	1
1.2. ¿Qué condiciones deben darse para poder solicitar la extinción indemnizada?	1
1.3. ¿Qué debo hacer si quiero extinguir mi contrato bajo este artículo?	1
1.4. ¿Qué indemnización recibiré al extinguir mi contrato bajo el artículo 50?.....	1
1.5. ¿Puede alegar el empresario que los retrasos se deben a una mala situación económica?.....	2
1.6. ¿Qué ocurre si el empresario no acepta la extinción del contrato?	2

1. ¿Qué hago si la empresa se retrasa en el pago de mi nómina?

La acción que contempla el Estatuto de los Trabajadores ante un retraso grave y persistente en el pago del salario es la extinción indemnizada del contrato de trabajo regulada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

1.1. ¿En qué consiste la extinción indemnizada del contrato según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?

La extinción del contrato indemnizada es una forma de finalizar tu contrato de trabajo cuando sufres un menoscabo en tus derechos, debido a un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, como en el presente caso el retraso en el abono del salario de manera constante y reiterada.

1.2. ¿Qué condiciones deben darse para poder solicitar la extinción indemnizada?

La doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en esta materia es uniforme y reiterada, sirviendo la STS 9/2023 de 10 de enero de ejemplo al decir "para que prospere la causa resolutoria es necesaria la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial; y, a efectos de determinar tal gravedad, debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET" y "concorre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos".

Por lo que se debe estar ante retrasos continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes.

1.3. ¿Qué debo hacer si quiero extinguir mi contrato bajo este artículo?

El trabajador debe comunicar su decisión al empresario mediante un escrito que especifique las causas que motivan la extinción del contrato. Es recomendable que conserve una copia del escrito y, si es posible, que lo presente con acuse de recibo.

1.4. ¿Qué indemnización recibiré al extinguir mi contrato bajo el artículo 50?

Tienes derecho a recibir una indemnización equivalente a 33 días de salario por cada año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Este cálculo se realiza de acuerdo a la antigüedad que tengas en la empresa.

1.5. ¿Puede alegar el empresario que los retrasos se deben a una mala situación económica?

La sentencia de 24 de marzo de 1992 (recurso 413/1991) que, ya en el marco del recurso de casación para la unificación de doctrina, inició una línea objetiva clara afirmó que "es indiferente dentro del artículo 50, que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica empresarial" puesto que la culpabilidad del incumplimiento no es requisito para generarlo.

La sentencia de 5 de abril de 2001 señala incluso que ni siquiera la iniciación por la empresa de un expediente de regulación de empleo es motivo para enervar la acción de extinción indemnizada ya que el ordenamiento confiere esta acción sin ninguna limitación.

1.6. ¿Qué ocurre si el empresario no acepta la extinción del contrato?

Si el empresario no acepta la extinción del contrato, se debe presentar una papeleta de conciliación ante el SMAC. En caso de no llegar a un acuerdo en el acto de conciliación deberás presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social para que se reconozca tu derecho a extinguir el contrato y se te abone la indemnización correspondiente.