

Comentario laboral

Extinción unilateral del contrato de trabajo por retraso en el pago de salarios y ERTes

27 de abril de 2020

A propósito de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Albacete, de fecha 28 de octubre de 2019

El 28 de octubre de 2019, el Juzgado de lo Social (“JS”) nº 3 de Albacete dictó sentencia por la que se estimaba la demanda interpuesta por ocho (8) trabajadores frente a la mercantil *Automóviles Espejo, S.A.*, siendo la pretensión del litigio el reconocimiento del derecho a la extinción indemnizada de sus respectivos contratos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) motivado por la existencia de un incumplimiento empresarial consistente en el retraso continuado en el cumplimiento puntual de sus obligaciones salariales.

Dada la utilidad que dicho pronunciamiento representa en el contexto de la coyuntura generada por el Covid-19 y, en particular, desde el prisma jurídico-laboral, en atención a las medidas de regulación temporal de empleo (“ERTes”) que están siendo adoptadas por muchas Empresas para contribuir a la superación de las eventualidades derivadas de la desaceleración productiva y de las restricciones anudadas a la declaración de Estado de Alarma, a continuación, se realiza un análisis breve y sucinto de sus principales consideraciones.

Estas son sus claves:

a.- Marco general de aplicación: el derecho a la percepción puntual del salario y las eventuales consecuencias de su incumplimiento.

Entre los derechos básicos de los trabajadores –enunciados en el artículo 4.2 f) del ET– se incluye expresamente el derecho a la *“percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida”*. El referido derecho se encuentra desarrollado en el artículo 29.1 del mentado Texto Legal que, bajo la rúbrica *“liquidación y pago”*, dispone lo siguiente:

“La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”.

Así, el retraso del abono del salario devengado en la fecha y lugar debidos genera, de conformidad con lo dispuesto en el apartado tercero del citado precepto, un interés por mora del 10% de la cantidad adeudada.

Adicionalmente, cuando los retrasos en el pago del salario se producen de forma continuada, esto es, se reiteran a lo largo de varios periodos de devengo, el artículo 50.1 b) del ET faculta al trabajador para



instar judicialmente la extinción de su contrato de trabajo con el derecho a la percepción de la indemnización prevista para el despido improcedente.

b.- La controversia suscitada ante el JS nº 3 de Albacete.

El origen del litigio planteado ante el Juzgado de lo Social residía en los retrasos en el abono de los salarios de varios trabajadores incurridos por la Empresa durante un periodo superior a un año.

Asimismo, con posterioridad a la interposición de la demanda, la Empresa aplicó un ERTE fundado en causas económicas, que conllevó la suspensión de los contratos de varios de los demandantes. Como consecuencia de los continuados retrasos el pago del salario, los trabajadores interesaron la extinción indemnizada de sus respectivos contratos de trabajo, así como el abono de las sumas salariales debidas incrementadas con el correspondiente interés de mora.

c.- La decisión del Juzgador y la recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo dictada en interpretación del artículo 50.1 b) del ET: los presupuestos para que el retraso en el pago de salarios pueda fundamentar la extinción de la relación laboral a instancia del trabajador.

El JS estimó la demanda interpuesta, condenado a la mercantil al abono de las sumas debidas incrementadas con el correspondiente interés por mora, más la condena al pago de la indemnización por despido improcedente, apreciando que los continuos retrasos de la Empresa cumplen los presupuestos declarados por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. A saber:

(i).- Existencia de varios retrasos en el abono del salario, con independencia de que estos no viniesen motivados por una actuación culpable del empresario.

En efecto, la posibilidad de instar la extinción del contrato de trabajo no exige el examen de la causa que motiva los retrasos incurridos, sino que basta con la mera concurrencia de la circunstancia objetiva de la ausencia de cumplimiento puntual de las obligaciones salariales.

Así, el hecho de que la Empresa atravesase una delicada situación económica, o incluso una situación de concurso de acreedores, no supone una exoneración o minoración de la responsabilidad, pues de existir una coyuntura económica que imposibilite el cumplimiento del deber empresarial de abono puntual del salario, la Compañía puede acudir a los procedimientos de regulación de empleo o de modificación de las condiciones de trabajo previstos en los artículos 41, 47, 51 y 52 del ET, no pudiendo proceder de forma unilateral y contraria a la voluntad de los trabajadores a aplazar el cumplimiento de sus obligaciones salariales.

(ii).- Gravedad del incumplimiento, que debe ser valorada en atención a circunstancias objetivas consistentes en **(i)** la persistencia y continuidad de los retrasos **(ii)** la cuantía de los importes adeudados.

Ambos presupuestos, que son valorados de forma conjunta, han dado lugar a una profunda casuística en los diferentes pronunciamientos de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Así, no reviste de entidad suficiente la producción de retrasos en un periodo igual o inferior a 3 meses. Por el contrario, si se ha

apreciado la existencia de gravedad susceptible de amparar la extinción de la relación laboral en los siguientes supuestos:

- Retrasos producidos en un periodo de 9 meses con un promedio de demora de 13 días;
- Retrasos producidos en un periodo de 15 meses con un promedio de demora de 22 días;
- Retrasos producidos en un periodo de 14 meses, de entre 3 y 28 días, con un promedio de demora de 11 días.

Asimismo, como último apunte conviene matizar que un ingreso de las cantidades debidas con posterioridad a la interposición de la demanda o incluso en el momento de la conciliación judicial, no enervaría la acción del trabajador pudiendo continuar con su ejercicio como consecuencia de los perjuicios ocasionados por la dilación de la percepción del salario. En consecuencia, la gravedad del incumplimiento no debe valorarse a fecha de celebración del acto de juicio, sino en el momento en el que el trabajador decidió impugnar el incumplimiento empresarial.

En el caso suscitado ante el JS, los retrasos se reiteraron durante todo el año 2018, llegando incluso la Empresa a proceder a un fraccionamiento de las cantidades adeudadas, y ello con independencia de que la coyuntura económica negativa pudiera justificar la actuación empresarial.

A mayor abundamiento, la responsabilidad de la Empresa se extendió a los importes adeudados devengados hasta la fecha de la extinción de la relación laboral. No obstante, respecto de los trabajadores demandantes que con posterioridad a la interposición de la demanda fueron afectados por un ERTE, la responsabilidad empresarial se limita hasta la fecha de suspensión de sus respectivos contratos de trabajo.

d.- Cuadro-resumen.

Requisitos para que el retraso en el pago del salario pueda motivar la extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador	
Incumplimiento empresarial	Independiente de la culpabilidad del empresario o de la existencia de una situación económica negativa -o incluso de la adopción de un ERTE-.
Gravedad del incumplimiento	Continuado y persistente en el tiempo
	Importe de las cantidades adeudadas

e.- Recomendaciones subsiguientes.

La existencia de supuestos de fuerza mayor o de causas económicas que impidan el abono del salario puntualmente debe inmediatamente ser corregida con medidas defensivas por parte de las empresas; todo ello si no quiere enfrentarse a demandas extintivas por parte de los afectados con el coste de la indemnización legalmente establecida para el despido improcedente, aparte de ser condenados al abono de los salarios insatisfechos con el nada despreciable interés por mora del 10% anual.

Como enseña la Doctrina Judicial, la empresa ha de articular o materializar plenamente, los medios o instrumentos que el ordenamiento laboral pone a su disposición para hacer frente a posibles situaciones de dificultad económica, singularmente el acudimiento a aplazamientos del pago de las retribuciones, debidamente pactados con los Sindicatos o la RLT y/o medidas de ERTes, de carácter colectivo o individual, las cuales se antojan evidentes y palmarias en una situación como la que actualmente está padeciendo el tejido empresarial español.

Puede ver desde [aquí](#) el texto íntegro de la sentencia comentada.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)
jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.