Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 99-116

La incidencia de las reformas procesales de 2023 y 2025 en las reclamaciones y extinciones por impago de salarios[1]

The impact of recent procedural reforms on claims for unpaid wages

José Enrique Ruiz Saura *Investigador posdoctoral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0002-9284-1004

Sumario

1. **Introducción**
2. **Las novedades en el procedimiento monitorio laboral**
   2.1. Consideraciones previas
   2.2. Eliminación de la conciliación previa
   2.3. Ampliación del límite máximo de cantidad
   2.4. La notificación por edictos
   2.5. Cambios en la oposición a la demanda
3. **La reforma de la acumulación de las acciones de despido y reclamación de cantidad**
   3.1. La modificación del art. 26.3 LRJS
   3.2. Los cambios que afectan a la desacumulación
4. **La nueva submodalidad para la extinción causal por incumplimientos salariales graves**
   4.1. El nuevo art. 103.5 LRJS
   4.2. La reforma del art. 50.1.b del Estatuto de los Trabajadores
5. **Conclusiones finales**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 16/3/2025
Fecha Revisión: 4/4/2025
Fecha Aceptación: 27/5/2025

Cita Sugerida: RUIZ SAURA, J.E.: «La incidencia de las reformas procesales de 2023 y 2025 en las reclamaciones y extinciones por impago de salarios». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 99-116.

[1] Este trabajo ha sido realizado en el marco del proyecto PID2020-117554RB-100: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I + D + i orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

Resumen

El RDL 6/2023 y la LO 1/2025 han introducido una serie de cambios que tienen incidencia en los procedimientos de reclamación de cantidad seguidos en el orden social. En este sentido, es destacable la modificación del procedimiento monitorio, así como aquellas novedades enfocadas en potenciar la figura de la acumulación para mejorar la economía procesal. Además, es significativa la reforma operada en la norma que regula la extinción causal en casos de incumplimientos salariales considerados graves, tanto en su vertiente sustantiva como adjetiva. El presente estudio analiza el alcance de dichas reformas procesales teniendo en cuenta los antecedentes legislativos y jurisprudenciales con que contaba el legislador para acometer cambios en estas concretas materias. Finalmente, se expondrá una valoración sobre la pertinencia y adecuación de las medidas puestas en marcha.

Palabras clave

Reforma procesal; monitorio; acumulación de acciones; incumplimientos salariales; extinción causal.

Abstract

Royal Decree-Law 6/2023 and Organic Law 1/2025 have introduced a series of changes that impact the procedures for claiming compensation in the labor market. In this regard, the modification of the order for payment procedure is noteworthy, as are the new features focused on strengthening the concept of accrual to improve procedural economy. Furthermore, the reform made to the regulation governing causal termination in cases of salary breaches considered serious, both in their substantive and procedural aspects, is significant. This study analyzes the scope of these procedural reforms, taking into account the legislative and jurisprudential background available to the legislator to undertake changes in these specific matters. Finally, an assessment of the relevance and adequacy of the measures implemented will be presented.

Keywords

Procedural reform; monitoring; accumulation of actions; salary non-compliance; causal termination.

1. INTRODUCCIÓN

Desde su tramitación como proyecto de ley, el RDL 6/2023[2] ha venido incluyendo entre sus objetivos generales "la agilización de los procedimientos", tanto en el orden social como en el resto de órdenes jurisdiccionales[3].

En primer término, puede resaltarse que ha introducido cambios para posibilitar que el procedimiento monitorio laboral adquiera un protagonismo y una utilidad práctica que, hasta ahora, se le ha echado en falta. Hay doctrina que considera que esta ha sido una de las novedades que ha dotado al proceso laboral de "un grado notable de innovación", adquiriendo mayor empaque o consistencia[4]. Sin embargo, también hay autores que se muestran mucho más escépticos señalando que "el monitorio laboral volverá a fracasar, pese a los cambios introducidos para mejorarlo y lograr un mayor uso del mismo desde su diseño inicial, donde ya presentaba limitaciones"[5].

Por otra parte, su art. 104 ha supuesto una importante reforma de las posibilidades de acumulación de procedimientos previstas en LRJS[6], particularmente, en lo concerniente a las acciones de despido y de reclamación de cantidad. En este sentido, es destacable que el Tribunal Supremo *obiter dicta* en su sentencia de 14 de febrero de 2024[7] valora positivamente esta parte de la reforma. Para ello, hace hincapié en que estas medidas han potenciado la aplicación del principio de concentración que rige el proceso laboral y han facilitado la "economía procesal" (art. 74.1 LRJS), así como que las nuevas posibilidades de acumulación "simplifican las actuaciones procesales".

No obstante, también hay doctrina que se muestra pesimista ante los resultados que puedan extraerse de estas medidas llamadas a facilitar la acumulación de reclamaciones de cantidad a los procesos de despido. Y ello, por considerar que la misma "no resuelve el problema endémico del retraso en la Administración de Justicia en España, e incluso puede contribuir a incrementarlo". De hecho, se señala que lo previsible en muchos casos es que el efecto de acumular acciones y procesos de este tipo es que los mismos se vean más entorpecidos que agilizados[8]. Para ilustrar esta cuestión, puede aludirse a ciertos supuestos, *v.gr.*, determinados casos en los cuales puede darse lugar a juicios voluminosos y de larga duración, lo cual obstaculizaría el logro de la agilidad pretendida para su resolución. Incluso, ante la previsión de vistas de mayor duración, el órgano judicial podría acabar optando por aminorar el número de señalamientos diarios[9].

Asimismo, se considera que la implantación "forzada" de acumulaciones de acciones de despido y reclamación de cantidad como medida para la reducción de procedimientos es un mero

[2] Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (BOE núm. 303, de 20 de diciembre de 2023).

[3] García Murcia, J., "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 474, 2023, pág. 76.

[4] García Murcia, J., "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", cit., pág. 78.

[5] Esteve Segarra, A., "Dos pronósticos: el previsible éxito del procedimiento testigo y el presumible fracaso del monitorio en el orden social", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 115, 2024, pág. 2.

[6] Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

[7] Rec. 930/2021.

[8] De Lamo Rubio, J., "La reforma de la eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", cit., pág. 13.

[9] López Bermejo, O., "LRJS tras la reforma laboral del RD-ley 6/2023: Acumulación, pleito testigo y extensión de efectos", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, pág. 131.

"parche" que desvía el foco de la necesaria mayor dotación de medios materiales y humanos a la Administración de Justicia[10].

De igual forma, el legislador ha adicionado nuevos supuestos cuya tramitación procesal debe ser urgente y preferente[11]. Uno de ellos es el de la extinción causal del contrato de trabajo en base a incumplimientos graves del empleador en materia salarial.

Además, es reseñable que esta modificación de la regulación procesal se ha visto reforzada por el cambio en el art. 50 ET[12] añadido por la LO 1/2025[13], dándose así lugar a un alcance más transversal de la reforma de este tipo de extinciones contractuales.

Dada la disparidad de planteamientos y valoraciones suscitadas por estos cambios en el procedimiento laboral de reclamación de cantidad, estas novedades serán desarrolladas con más detalle y precisión en los siguientes apartados. Para ello, se acometerá un estudio de los antecedentes legales de las cuestiones reseñadas, se analizarán las implicaciones de su evolución normativa y jurisprudencial y, finalmente, se pondrá el foco en algunos de los análisis doctrinales de relevancia.

2. LAS NOVEDADES EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL

2.1. Consideraciones previas

El procedimiento monitorio laboral fue incorporado al ordenamiento jurídico de la mano del art. 101 LRJS. Esta novedad obedeció a un interés en abrir la posibilidad de reclamar de forma ágil y sencilla determinadas cantidades salariales documentadas con claridad y en las que *a priori* el impago no estuviera fundamentado en controversias fácticas o jurídicas complejas. Para ello, vino a establecerse un procedimiento especial carente de fase declarativa, el cual se inicia mediante la aportación del solicitante de un elemento probatorio inicial de naturaleza documental para acreditar la existencia de la deuda que motiva dicha reclamación.

Sin embargo, tras más de trece años de vigencia, la doctrina apunta en su mayoría a que esta modalidad procesal no ha cumplido las expectativas con las que partía de inicio[14]. Y ello, ha sido achacado a limitaciones en su regulación entre las que se incluye a que su cuantía máxima haya estado limitada a seis mil euros[15]. Aunque esta no ha sido la única carencia regulatoria objeto de crítica, ya que hay doctrina que también ha hecho énfasis en una serie de elementos que, pese a contribuir a la falta de éxito de esta modalidad procesal, no han sido tenidas en cuenta por la reforma. *V.gr.*, la inadecuación para la tramitación de las reclamaciones dirigidas frente a una pluralidad de empresas demandadas, las serias dudas respecto a su eventual uso por los trabajadores autónomos

[10] Serrano Espinosa, G.M., "Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral", cit., págs. 2-3.

[11] Trillo García, A.R., "Algunos apuntes sobre la reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, pág. 18.

[12] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

[13] Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia (BOE núm. 3, de 3 de enero de 2025).

[14] Entre otros, Damián Moreno, J., "En busca de un sistema procesal más eficiente: una lectura a la luz de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2023", *Foro Nueva Época*, vol. núm. 2, 2023, pág. 79; y Nores Torres, L.E., "La agilización del proceso laboral en el RDL 6/2023: acumulación, pleito testigo, extensión de efectos y proceso monitorio", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 21, 2024, pág. 42.

[15] Lousada Arochena, J.F., "La eficiencia procesal en el proceso laboral según el Real Decreto-ley 6/2023: acumulaciones, pleito testigo, monitorio, extensión de efectos de sentencias y contenido restante: puntos críticos", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, pág. 21.

económicamente dependientes (TRADE), o la exclusión del efecto de cosa juzgada con respecto a la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA)[16].

A la vista de dichas limitaciones, ha habido otros intentos de reforma con carácter previo a la que se analiza en el presente estudio. Se ha tratado de propuestas que han tenido la finalidad de revitalizar esta modalidad procesal. En este sentido, es destacable la medida 6.21 del plan de choque elaborado por la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ), propuesta en 2020, tras el estado de alarma.

Con ella, mediante la propuesta de modificación de dos apartados en el art. 101 LRJS, se trataba de facilitar la obtención de un título frente al FOGASA, así como de abrir la posibilidad de resolver la oposición sin que fuera necesario esperar a la presentación de una posterior demanda.

Concretamente, en primer lugar, se proponía la adición del siguiente texto al art. 101.c) LRJS: "Si constare que la empresa es insolvente, las cantidades fijadas servirán de título suficiente para interesar las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial".

Por otra parte, en segundo lugar, se planteaba cambiar el art. 101.e) LRJS para introducir una serie variaciones en el funcionamiento del procedimiento monitorio laboral. Fundamentalmente, estas serían, por un lado, que dejase de requerirse la presentación de demanda en todos los casos en que haya oposición a la reclamación inicial y, además, la desaparición del trámite de conciliación previo al inicio del monitorio.

Como señala la doctrina, muchas de las propuestas de reforma contenidas en el RDL 6/2023 proceden de este grupo de trabajo creado por parte del CGPJ tras comenzar el estado de alarma[17]. Así se desprende en cierto modo de su exposición de motivos, que señala como una de las justificaciones de la nueva ley[18].

Posteriormente, en 2022, el Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal incidió en la anterior propuesta de cambio de la redacción del art. 101 LRJS en algunos de sus aspectos fundamentales[19]. Y finalmente, el art. 104.22 RDL 6/2023 ha ido en la línea de lo propuesto en 2020 y en 2022, lo cual se ha materializado en cuatro modificaciones del artículo que regula el procedimiento monitorio laboral. A continuación, se presenta el análisis de cada una de ellas.

---

[16] Entre otros, Nores Torres, L.E., "La agilización del proceso laboral en el RDL 6/2023…", cit., pág. 44; Esteve Segarra, A., "¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 228, 2020, págs. 119-142.

[17] Serrano Espinosa, G.M., "Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral", *Diario La Ley*, núm. 10277, 2023, pág. 2.

[18] "(…) la necesidad coyuntural de introducir mecanismos eficientes que resultan imprescindibles para acoger el previsible incremento de la litigiosidad en los próximos tiempos y para recuperar el pulso de la actividad judicial, al compás de la recuperación económica y social tras la terminación del estado de alarma declarado como consecuencia de la pandemia COVID-19, sin perjuicio de las reformas en las leyes procesales que se introducen en el presente texto legal como medidas de agilización de los procedimientos en los distintos órdenes jurisdiccionales, vinculadas en alguna ocasión a las correlativas y necesarias modificaciones en leyes sustantivas".

[19] De manera específica, en el octavo apartado de su exposición de motivos destacó lo siguiente:
"Por lo que respecta al procedimiento monitorio, la reforma se encamina a permitir que un mayor número de asuntos se tramiten por esta vía, aumentando la cuantía de este procedimiento.
Además, en caso de oposición o de imposibilidad de notificación personal al empresario, el procedimiento se transformará en ordinario sin necesidad de que el actor presente demanda. Y en caso de concurso, se establece la remisión inmediata ante el Juzgado de lo Mercantil."
(Boletín Oficial de las Cortes Generales de 22 de abril de 2022, Serie A, Núm. 97-1).

2.2. Eliminación de la conciliación previa

En aras de reducir el número de trámites preceptivos para el desarrollo monitorio laboral, se ha reformado el art. 64.1 LRJS incluyéndolo entre los procedimientos exceptuados del trámite de conciliación previa en vía administrativa.

Este ajuste tiene su razón de ser en intentar reducir el número de trámites necesarios para el desarrollo del procedimiento y hacerlo más expeditivo. De esta manera, el legislador se ha mostrado receptivo a un sector doctrinal crítico con el hecho de que la petición inicial no estuviese excluida de los actos previos[20]. Sin embargo, se trata de un planteamiento radicalmente opuesto al de la regulación del monitorio laboral en otros países. *V.gr.*, este es caso de Chile, donde la conciliación previa existe y, además, es una fase importante del proceso. Concretamente, el art. 497 del Código de Trabajo del país andino establece que la misma debe llevarse a cabo ante la Inspección de Trabajo, la cual citará a la parte acreedora y a la parte acreedora para que ambas acudan a dicho acto "con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes"[21].

2.3. Ampliación del límite máximo de cantidad

Otra de las consecuencias de la reforma es que ha cambiado la cuantía máxima susceptible de ser reclamada mediante esta modalidad procesal. De tal manera que se ha pasado de los antedichos seis mil euros a los quince mil euros actuales, es decir, ha tenido lugar una ampliación considerable del límite máximo.

Evidentemente, no es un cambio tan ambicioso como el que el art. 4.36 de la Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal[22] puso en marcha para el monitorio civil en 2011. De hecho, en esa ocasión, el límite cuantitativo de treinta mil euros no fue aumentado sino eliminado por completo. De tal manera que fue ampliado ese proceso al pago de cualquier deuda dineraria con independencia de su importe.

No obstante, esta modificación del art. 101 LRJS va en la misma línea anteriormente mostrada por el legislador civil consistente ensanchar los márgenes cuantitativos para atraer un mayor número de procesos.

Esta posibilidad de aumento de la cuantía ya venía contemplada por el propio legislador en el año 2011 cuando incluyó la figura del monitorio laboral por primera vez en la norma adjetiva. No en vano, el segundo apartado *in fine* de la Disposición Final Sexta de la LRJS, entre otras cosas, alude expresamente a la modificación del importe "fijado para el acceso al proceso monitorio". En consecuencia, el monitorio laboral ha dejado de ser un mecanismo para reclamar deudas de pequeña cuantía.

2.4. La notificación por edictos

Otra modificación reseñable ha sido que ahora la norma adjetiva admite la posibilidad de que el órgano judicial, en caso de no ser posible practicar la notificación del modo previsto en los arts. 56

[20] Esteve Segarra, A., "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", *Documentación Laboral*, núm. 133, 2024, pág. 94.

[21] Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436 (última consulta en fecha de 13 de marzo de 2025).

[22] BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

y 57 LRJS, pueda dirigirse por edictos al empresario deudor para notificarle el requerimiento de pago de la cantidad objeto de reclamación[23].

Sobre esta cuestión, la doctrina científica había hecho énfasis en que la imposibilidad de realizar actos de comunicación por edictos dentro del monitorio laboral conllevaba que el mismo no pudiera ser extensivo a supuestos de créditos frente a empresas declaradas insolventes y a empresas cerradas y sin actividad, entendiéndose esta circunstancia como un lastre para este procedimiento. De ahí que se considere razonable y positivo que la reforma laboral del RDL 6/2023 haya eliminado este impedimento para su utilización[24].

Frente a ello, hay doctrina que alerta de la importancia de que el órgano judicial sea extremadamente respetuoso con su deber de diligencia en lo concerniente a la práctica del requerimiento personal al demandado y, por ende, de la necesidad de tratar de agotar previamente todas las vías posibles para lograr la efectividad de la notificación[25]. De hecho, se recuerda que la notificación deficiente supone una de las principales causas de dilación o retraso de los procesos judiciales, siendo esta cuestión extremadamente sensible en el monitorio porque un requerimiento de pago fallido supondría el archivo de las actuaciones[26].

En este sentido, la nueva redacción del art. 101.e) LRJS señala en términos exactos que "Si no hubiera sido posible notificar personalmente en la forma exigida el requerimiento de pago se dictará resolución convocando vista siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario". Consecuentemente, a pesar de que la redacción del referido precepto puede resultar un tanto confusa, cabe entender que cuando no sea posible notificar la reclamación dineraria en persona al demandado, en aras de dar continuidad a dicha reclamación por la vía del procedimiento ordinario, el órgano judicial actuará de oficio señalando la correspondiente vista sin que se precise de dar nuevamente traslado a la parte actora para que interponga otra demanda. De la misma forma, en caso de que la demandada se encuentre en concurso de acreedores, la reclamación será remitida de forma inmediata al Juzgado de lo Mercantil que deba conocer de dicho concurso.

Este último aspecto ha sido criticado por entenderse que no supone un cambio significativo con respecto a la regulación anterior, donde el órgano judicial, en lugar de señalar de oficio la vista, debía esperar para hacerlo a la previa interposición de una demanda que reiterase la reclamación de cantidad. Ante ello, se plantea que "lo coherente hubiese sido que, de producirse notificación edictal y seguir en silencio, sin comparecencia ni oposición efectiva, debería despecharse ejecución". Además, se precisa que esta posibilidad no generaría una mayor indefensión a la parte demandada, puesto que, tras el despacho de ejecución, el órgano judicial estaría obligado a la práctica de una nueva

[23] Este cambio normativo va unido a la reforma profunda que el RDL 6/2023 hace también de la regulación de la comunicación edictal en el orden social, contenida en el art. 59 LRJS. Concretamente, la modificación del segundo apartado de este precepto posibilita que, una vez finalizada sin éxito la investigación del domicilio del demandado por los cauces ordinarios, el Letrado de la Administración de Justicia se dirija al Registro central de Rebeldes Civiles para comprobar si el demandado consta en él. En dicho caso, acordará mediante diligencia la inmediata comunicación edictal de la persona deudora.

[24] Entre otros, Esteve Segarra, A., "La intención de agilización del proceso social con la reforma operada en 2023", cit., pág. 95; y Molina Navarrete, C., *Reforma procesal y novedades en el monitorio laboral: ¿mejorando su tutela del crédito?,* Bomarzo, Albacete, 2024, pág. 92.

[25] Damián Moreno, J., "En busca de un sistema procesal más eficiente: una lectura a la luz de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2023", cit., págs. 79-80.

[26] Molina Navarrete, C., *Reforma procesal y novedades en el monitorio laboral: ¿mejorando su tutela del crédito?,* cit., pág. 89.

notificación a las partes y, en consecuencia, estas tendrían la oportunidad de oponerse en base a las irregularidades apreciadas en la tramitación del procedimiento efectuada hasta ese momento[27].

Consecuentemente, esta modificación normativa llega tras llevar a cabo el legislador un previo ejercicio de ponderación de dos planteamientos doctrinales opuesto entre sí: por un lado, uno más garantista que prioriza la diligencia extrema en los actos de notificación y, por el otro, uno centrado en la eficacia del procedimiento que aboga por eliminar la imposibilidad de practicar la notificación personal a la parte demandada. A tenor del contenido de la reforma, puede considerarse que se ha impuesto este último.

2.5. Cambios en la oposición a la demanda

Se ha introducido dos modificaciones en lo concerniente a la formulación de oposición por la parte demandada. La primera de ellas es que se ha reducido de cuatro a tres días el plazo para que la parte demandada formule oposición. Además, tras llevarse a cabo dicha oposición, la nueva redacción del art. 101.d) LRJS dispone que el procedimiento podrá ser resuelto sin necesidad de señalar vista, salvo que las partes soliciten su celebración[28].

Por tanto, la reforma de este precepto dota al monitorio laboral de un procedimiento contradictorio en el cual el juzgador resolverá la eventual oposición del deudor al requerimiento de pago. Y esto tendrá lugar tanto en el caso de que las partes no soliciten la celebración de vista, "fijando la cantidad concreta por la que despachar ejecución", como en caso de que lo hagan, teniéndose entonces que convocar a las partes a la misma "siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario". No obstante, en ambos casos, esa contradicción será resuelta en el seno del mismo proceso monitorio.

Asimismo, en caso de existir solicitudes no coincidentes de cada parte, es decir, que una interesa la vista y la otra no, puede entenderse que se celebrará vista atendiendo a criterios garantistas.

Por otra parte, para aquellos casos en que la parte deudora opte por allanarse a la reclamación que le ha sido efectuada, la reforma ha eliminado la consignación judicial de la cantidad a satisfacer, debiendo efectuarse un pago directo al acreedor[29].

Estos cambios en la tramitación de la oposición a la demanda suponen una aproximación del monitorio laboral a la dinámica de su homólogo en el proceso civil, donde ocurre lo mismo siempre que la cantidad reclamada no exceda de la correspondiente al juicio verbal, es decir, de dos mil euros. De tal forma que, cuando se excede de dicha cuantía, el acreedor que pretenda seguir adelante con su reclamación ha de presentar una nueva demanda contra el deudor.

---

[27] Molina Navarrete, C., *Reforma procesal y novedades en el monitorio laboral: ¿mejorando su tutela del crédito?,* cit., págs. 93-94.

[28] Concretamente, el referido precepto señala lo siguiente:
"Si las partes no solicitan vista, pasarán los autos al juez o jueza para dictar resolución fijando la cantidad concreta por la que despachar ejecución. Si se solicitara vista, se convocará la misma siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario".

[29] Nores Torres, L.E., "La agilización del proceso laboral en el RDL 6/2023: acumulación, pleito testigo, extensión de efectos y proceso monitorio", cit., pág. 43.

3. LA REFORMA DE LA ACUMULACIÓN DE LAS ACCIONES DE DESPIDO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

3.1. La modificación del art. 26.3 LRJS

Con carácter previo a las últimas reformas procesales de los años 2023 y 2025, la LRJS ya venía delimitando en su art. 26 una serie de "supuestos especiales" de acumulación. En este sentido, si bien el primer apartado del referido precepto establecía la limitación genérica de acumular cualquier materia al despido, lo cierto es que el segundo párrafo de su apartado 3 disponía la posibilidad de acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades pendientes de abono en el momento de finalizar la relación laboral, haciendo para ello remisión expresa al finiquito recogido en el art. 49.2 ET.

Como señala el propio preámbulo de esta ley, este precepto obedecía a la búsqueda de una respuesta judicial más coherente, eficaz y ágil en la resolución de los procedimientos tramitados ante la jurisdicción social, señalando para ello la importancia del "planteamiento y resolución conjunta de las acciones de despido y de salarios pendientes de abono en ese momento, salvo cuando se comprometa la prioritaria resolución sobre el despido". No obstante, pese a lo previsto en este apartado, hay doctrina que critica que en su aplicación ha tenido lugar un frecuente "sesgo antiacumulación" que ha dificultado que se cumplan los objetivos formulados por el legislador en el momento de su aprobación[30].

Aunque el RDL 6/2023 ha mantenido la regla general presente en la norma adjetiva anterior de no acumular la acción de despido a cualquier otra, esto no ha sido óbice para que se modifique ampliamente la redacción del art. 26.3 LRJS, de manera que varía específicamente la regulación de la acumulación de las acciones de despido y cantidad en varios aspectos.

Para mayor claridad, cabe señalar que en su redacción anterior contenida en el segundo párrafo del art. 26.3 LRJS, la acumulación de despido y cantidad tenía la siguiente literalidad:

> "El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante".

Mientras que tras la entrada en vigor del RDL 6/2023, la nueva redacción del antedicho párrafo queda circunscrita al texto siguiente:

> "El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta esa fecha, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta ley".

[30] Gómez Abelleira, F. J., "La acumulación de acciones laborales introducida por el RDL 6/2023", *El Foro de Labos*, 1 de febrero de 2024.

Por tanto, se observa que tras la reforma se ha reducido gran parte del contenido de este precepto y se le han añadido a su primera línea de varias palabras que clarifican qué tipos de cantidades pueden ser reclamadas junto a la acción de despido. A continuación, se señalarán las consecuencias jurídicas de este cambio.

3.1.1. La referencia al art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores

En primer lugar, se ha suprimido la referencia que el antedicho precepto hacía al art. 49.2 ET. Esta disposición estatutaria, como se sabe, señala la obligación de la empresa de entregar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas a la persona trabajadora en el momento de su despido o, en su caso, cuando se realiza el preaviso de dicha extinción[31].

Antes de la entrada en vigor del RDL 6/2023, llegó a haber controversia sobre la validez de una interpretación restrictiva del alcance de esta referencia al señalado precepto del ET, de manera que se pudiera fundamentar que solo se considerase acumulables al despido aquellas cantidades que necesariamente fueran adeudadas a una persona trabajadora en concepto de "finiquito" en el momento de terminar su relación laboral. Aunque, más recientemente, los tribunales se han inclinado en mayor medida por admitir la posibilidad de reclamar en una misma demanda de despido el pago de todas las cantidades adeudadas por el empleador, independientemente de cuál fuera la causa de su devengo[32].

En este sentido, el Tribunal Supremo ni siquiera entendía como una acumulación de acciones el hecho de discutirse la categoría y/o el salario de la persona trabajadora dentro del proceso de su despido[33]. De igual forma, la STS de 10 de julio de 2007[34] estableció que la prohibición de acumulación objetiva inicial de acciones prevista en el art. 26.1 LRJS y los límites contenidos en el art. 26.3 de la misma norma no son aplicables a los procesos de despido, pues el objeto de controversia en ellos también es la determinación del salario que debiera percibir realmente la persona trabajadora en el momento de su cese atendiendo a aplicación del convenio colectivo correspondiente.

Del mismo modo, con independencia de la existencia a no de un determinado documento de liquidación, diversa doctrina de suplicación ha venido señalando que el referido precepto estatutario no

[31] V.gr., salarios pendientes, la parte proporcional de pagas extraordinarias o la liquidación de vacaciones.

[32] En este sentido, es reseñable el criterio contenido en la STSJ de Andalucía/Málaga núm. 1083/2013, de 6 de junio (Rec. 565/2013):
"(…) al tiempo de impugnar el trabajador el despido de que ha sido previamente objeto puede acumular a la indicada pretensión la relativa a la reclamación de los débitos salariales pendientes de abono en tal momento, sin que para ello sea óbice el que el empresario haya entregado o no el documento de liquidación final o finiquito de haberes pendientes de saldar a que alude el art. 49.2 ET, el que el trabajador esté conforme o no con el mismo, o que haya o no contienda sobre los parámetros objetivos de los que extraer el débito resultante".
De la misma forma, la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 343/2014, de 12 de febrero (Rec. 122/2014) no considera ajustada a Derecho una interpretación restrictiva del segundo párrafo del art. 26.3 LRJS por entender que "ello supondría tanto como dejar en manos de la empresa la posibilidad de que se pudiera acumular a la acción de despido la de cantidad".

[33] Cabe destacar lo dispuesto por la STS de 12 de julio de 2006 (Rec. 2048/2005):
"No se ejercita ninguna acción de clasificación profesional, porque no se pide el reconocimiento a favor de la actora de una categoría profesional superior en virtud del llamado principio de equivalencia función/categoría. Lo que se pide es algo muy distinto en el plano jurídico: que las indemnizaciones por despido se calculen sobre el salario que, en virtud de las normas aplicables, correspondía a las funciones que efectivamente venía desempeñando la trabajadora. Y ésta es una pretensión propia del proceso de despido que ha de resolverse en él. Lo que se produce en estos casos no es una acumulación de acciones, sino la presencia en el orden de las decisiones propio de una controversia por despido de una cuestión prejudicial en la que han de tomarse en cuenta las normas sobre clasificación profesional: tiene que decidirse si, conforme a estas normas, los trabajos realizados son los propios de la categoría reconocida o corresponden a otra categoría con retribución superior".

[34] Rec. 3488/2005.

puede considerarse en términos generales como excluyente o limitativo de las cantidades acumulables a la acción por despido[35].

Se ha reiterado, por tanto, una doctrina que, en los últimos años, se ha inclinado mayoritariamente por interpretar lo dispuesto en la antigua redacción del segundo párrafo del art. 26.3 LRJS en sentido favorable a reclamar en la misma demanda de despido el pago de todas las cantidades adeudadas por el empleador, al margen de cuál fuera la causa de su devengo. Pues bien, la reforma operada por el RDL 6/2023 ha supuesto que este criterio ya esté positivizado en la norma adjetiva.

3.1.2. Cantidades "vencidas, exigibles y de cuantía determinada"

Además de lo anterior, el RDL 6/2023 ha añadido el requisito de que las cantidades objeto de acumulación sean "vencidas, exigibles y de cuantía determinada", dejando hacer alusión únicamente a las cantidades que fueran adeudadas hasta la fecha del despido.

Por tanto, solo podrán acumularse cantidades que sean reclamables por haber vencido el plazo fijado para su pago, es decir, cantidades vencidas. Asimismo, el deudor debe estar obligado a su abono, esto es, ser cantidades exigibles. Y, además, debe ser posible la concreción del montante al que asciende la cantidad objeto de reclamación, lo que supone que se trate de una cuantía determinada, ya que en caso contrario no sería posible su acumulación[36] [37].

Llegado a este punto, surge la controversia de si este criterio pudiera hacerse extensivo a la cuantificación de las horas extras pendientes de abono a la persona trabajadora que ha impugnado su despido. Sobre esta cuestión es destacable que, antes de la entrada en vigor del RDL 6/2023, ya había un sector doctrinal que sostenía la validez de acumular a la demanda por despido a la reclamación de aquellas horas extras realizadas tan solo en el último mes o dos meses previos a la extinción de la relación laboral, por entender que abarcar un periodo de tiempo mayor suponía exceder los límites de la norma aplicable en ese momento[38].

Consecuentemente, la reforma del art. 26.3 LRJS ha despejado cualquier obstáculo para añadir a la demanda de despido la reclamación de las horas extras realizadas a lo largo del último año de vigencia del contrato de trabajo. Aunque, si las mismas estuvieran debidamente cuantificadas

---

[35] Recientemente, véase STSJ Madrid núm. 981/2019, de 18 de octubre (Rec. 352/2019), que mediante una interpretación flexible del art. 49.2 ET hace un posicionamiento pro-acumulación que amplía la casuística de deudas salariales acumulables a las de despido:
"La literalidad de ese primer párrafo del art.49.2 ET incluiría cualquier cantidad adeudada en el momento de la extinción, y seguramente por esto, el art. 26.3 LRJS se remite a ese precepto con la utilización de la misma fórmula "liquidación de las cantidades adeudas hasta esa fecha", que no excluye por lo tanto la posibilidad de reclamar todo tipo de deuda pendiente de pago por parte del empresario al trabajador".
Asimismo, la STSJ Andalucía (Sevilla) núm. 1430/2022, de 19 de mayo (Rec. 2483/2020), que vino a señalar lo siguiente:
"(…) la alusión a la especial complejidad de los conceptos reclamados alude a la posibilidad de entender comprendidas en el concepto de liquidación, cuantas cantidades pueda adeudar el empleador al trabajador en el momento de su despido, lo que abre las puertas a poder reclamar acumuladamente al despido cualquier concepto retributivo que el trabajador considere adeudado, sea cual sea la causa del devengo, más allá de los días pendientes de abono en la fecha de despido y la parte proporcional de las pagas extras reglamentarias o convencionales".

[36] V.gr., así ocurriría con la reclamación de determinadas comisiones o de bonus, los cuales se hubieran devengado de forma heterogénea a lo largo del tiempo.

[37] De Lamo Rubio, J., "La reforma de la eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm. 10431, 2024, pág. 12.

[38] Dámaso Artiles, J.R., "La acumulación de acciones: problemática de las reclamaciones de despido y cantidad", *Revista de información laboral*, núm. 2, 2017, págs. 62-63.

y diferenciadas, estarían incluidas dentro del supuesto de hecho recogido en el precepto señalado, es decir, tratarse de cantidades "vencidas, exigibles y de cuantía determinada".

Por último, es destacable que durante la tramitación como proyecto de ley del RDL 6/2023, fue presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR una enmienda para la eliminación del referido requisito, de tal manera que el término "cantidades, vencidas, exigibles y de cuantía determinada hasta esa fecha" fuera suprimido del segundo párrafo del art. 26.3 LRJS por el más genérico de "cantidades adeudadas hasta la fecha".

La propuesta estuvo fundamentada en que esta modificación dotaría a la norma adjetiva de "un alcance y un contenido mayor y más amplio", permitiendo así "la acumulación a la acción de despido de un mayor número de acciones de reclamación de cantidad". Sin embargo, esta enmienda no superó la votación necesaria para ser incorporada al texto legal definitivo.

3.2. Los cambios que afectan a la desacumulación

Otro cambio destacable en la LRJS consiste en la supresión de la posibilidad de que el órgano judicial que conoce del litigio acuerde la desacumulación del procedimiento de despido y cantidad amparándose en la "especial complejidad" de los conceptos reclamados cuando ello pudiera causar demoras excesivas en los procesos por despido.

Como señala la doctrina, se trata de una modificación normativa que va en la línea de la jurisprudencia más reciente. No en vano, el Tribunal Supremo viene mostrándose favorable en la mayoría de los casos a que también se realicen reclamaciones de salarios dentro del proceso despido atendiendo a la incidencia de estos en el cálculo de la indemnización final, y ello con independencia de la mayor a menor complejidad de los conceptos reclamados[39] [40].

Aunque cabe matizar que el Alto Tribunal también ha establecido ciertas excepciones, como la señalada en su resolución de 30 de junio de 2011[41], que dispuso la imposibilidad de acumular a la acción de despido la correspondiente a la reclamación de "aquellos aspectos o cuestiones incidentales que supongan descender a valorar el mayor o menor derecho del trabajador a la percepción de ciertos complementos o cantidades que nunca ha percibido ni reclamado".

Después de esta tendencia jurisprudencial, la aprobación del RDL 6/2023 ha corroborado que los procesos por despido puedan incluir discusiones salariales de una cierta complejidad fáctica y/o jurídica sin que ello sea óbice para que el órgano judicial deje de resolver sobre el salario regulador a efectos indemnizatorios. No obstante, hay autores que inciden en que, pese a esta restricción de las posibilidades desacumulación de acciones, seguirá habiendo algunos conceptos de naturaleza salarial

[39] Gómez Abelleira, F. J., "Las novedades del proceso de despido en el RDL 6/2023", cit.

[40] En este sentido, la STS de 12 de julio de 2006 (Rec. 2048/2005) determinó que, si se adiciona la reclamación de diferencias salariales a la impugnación del despido, no se trataría de "una acumulación indebida de acciones, sino de una pretensión que ha de ser resuelta sobre el fondo dentro de los límites propios de la condena por despido improcedente".
Posteriormente, la STS de 27 de diciembre de 2010 (Rec. 1751/2010) corroboró que "es en el proceso por despido donde debe precisarse el salario que corresponde al trabajador despedido sin que se desnaturalice la acción ni deba entenderse que se acumula a ella en contra de la ley (…) una reclamación inadecuada". En similares términos, se pronunció también el Alto Tribunal en sus sentencias de 2 de diciembre de 2016 (Rec. 431/2014) y de 12 de noviembre de 2019 (Rec. 1638/2017).

[41] Rec. 3756/2010.

que continuarán sin ser acumulables, *v.gr.*, ciertas comisiones, algunos bonus, determinadas primas vinculadas a resultados, etc.[42]

4. LA NUEVA SUBMODALIDAD PARA LA EXTINCIÓN CAUSAL POR INCUMPLIMIENTOS SALARIALES GRAVES

4.1. El nuevo art. 103.5 LRJS

El RDL 6/2023 ha supuesto la incorporación de dos submodalidades al proceso especial de despido recogido en el art. 103 LRJS. De ellas, este estudio centra su atención en el apartado 5, que surte efectos sobre las pretensiones de extinción causal vía art. 50.1.b ET, esto es, ante "la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado".

Para este tipo de procedimientos, la reforma establece una tramitación urgente y preferente, es decir, acorta los plazos para que, una vez admitida la demanda, sea señalada la vista y posteriormente dictada la sentencia. Concretamente, el plazo para ambas cuestiones es de cinco días.

Consecuentemente, se trata de un plazo coincidente, *v.gr.*, para el proceso de vacaciones recogido en el art. 126 LRJS, para los procesos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo propios del art. 138 LRJS, para el proceso de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que alberga el art. 139 LRJS, etc.

El apartado 5 añadido al art. 103 LRJS por el RDL 6/2023 está previsto para supuestos de acumulación de incumplimientos salariales graves y reiterados por parte de la empresa. Se trata de un cambio que persigue hacer frente a la reiterada casuística de personas trabajadoras que se ven inmersas en la tesitura de no abandonar su puesto de trabajo durante todo el transcurso de los procesos de extinción causal, manteniendo una relación laboral que no les reporta ingresos e incluso les puede suponer incurrir en determinados gastos como, *v.gr.*, los de desplazamiento al centro de trabajo.

No en vano, como es sabido, en muchas de las ocasiones en que los demandantes deciden no permanecer en su puesto de trabajo a la espera de una sentencia declarativa de la extinción causal de su relación laboral, la doctrina jurisprudencial ha venido sosteniendo que su salida prematura de la empresa produce la pérdida sobrevenida del objeto de la demanda y, en consecuencia, restringe en gran medida las posibilidades de mantener la misma con unas mínimas garantías de éxito.

En este sentido, desde la década de 1980, el Tribunal Supremo ha venido estableciendo que "la resolución indemnizada sólo se produce por sentencia judicial, por lo cual su solicitud ha de hacerse desde la pervivencia activa de la relación laboral"[43]. La razón de ser de este planteamiento es que el art. 50.1.b ET, como anteriormente sucedía con el art. 78.b de la Ley de Contratos de Trabajo de 1944[44], fue pensado por el legislador para evitar que las empresas recurrieran a incumplimientos sistemáticos en materia salarial para forzar a la persona trabajadora a abandonar el trabajo sin compensación alguna. Consecuentemente, dado que se trata de un precepto legal llamado a proteger la vigencia del contrato de trabajo, tiene un carácter prevalente que quien demande haya de continuar prestando sus servicios para no caer en un incumplimiento grave y culpable por faltas de asistencia injustificadas.

[42] De Lamo Rubio, J., "La reforma de la eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", cit., pág. 19.

[43] Así viene dispuesto en la STS de 18 de septiembre de 1989, la cual a su vez se remite a las SSTS de 8 de marzo de 1984; de 28 de febrero, de 2 de abril y de 2 de julio de 1985; y de 4 de febrero de 1986.

[44] *Vid.* Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo (BOE núm. 55, de 24 de febrero de 1944).

Asimismo, en las décadas siguientes, la jurisprudencia ha respaldado mayoritariamente el criterio de que "el éxito de la acción basada en el art. 50 ET exige que el contrato esté vivo en el momento de dictarse la sentencia". Para ello, se parte de la premisa de que la sentencia que resuelve esta cuestión "tiene en estos supuestos carácter constitutivo y -de prosperar la acción- declara extinguido el contrato en la misma fecha en la que se dicta"[45]. Incluso, para la viabilidad de la acción resolutoria, generalmente se requiere "la vigencia de la relación laboral en el momento en que el órgano judicial se pronuncia sobre la concurrencia de la causa alegada como justificativa de la extinción que se pretende"[46].

Únicamente, ante incumplimientos salariales que lleguen al extremo de incurrir una merma de la dignidad, la integridad personal o los derechos fundamentales del demandante, el Alto Tribunal ha admitido que la persona trabajadora se ausente del puesto de trabajo durante el transcurso del procedimiento de extinción causal. Inicialmente, este fue un planteamiento recogido en la anteriormente referida STS de 18 de septiembre de 1989[47] y, posteriormente, en la STS de 26 de octubre de 2010[48].

Incluso, en los últimos años, el Alto Tribunal se ha mostrado aún más flexible pasando a admitir que el cese en la relación laboral también puede tener lugar antes de iniciar el procedimiento de extinción causal. Así está señalado en las SSTS de 20 de julio de 2012[49] y de 28 de octubre de 2015[50], que resolvió que la persona trabajadora "no puede ser obligado a mantenerse en una relación de la que no obtiene el medio de subsistencia"[51].

Con carácter previo a esta reforma del art. 103 LRJS, la posibilidad de que la persona trabajadora quedara exenta de acudir a su puesto de trabajo durante la sustanciación del proceso de extinción causal fue positivizado en el ordenamiento jurídico para determinados casos a través de la medida cautelar prevista en el art. 79.7 LRJS, es decir, mediante el reconocimiento al demandante del derecho a solicitar provisionalmente "la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios" acompañado del "mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia".

Sin embargo, con este cambio normativo, también se intenta que la extinción causal sea materializada más ágilmente, permitiendo así que la persona trabajadora que ha venido soportando

[45] V.gr., SSTS de 5 de abril de 2001 (Rec. 2194/2000) y de 11 de julio de 2011 (Rec. 3334/2010).

[46] Entre otras, las SSTS núm. 860/2017, de 6 de noviembre de 2017 (Rec. 683/2016); núm. 330/2020, de 14 de mayo (4282/2017); núm. 61/2023, de 24 de enero (437/2021) y núm. 284/2023, 19 de abril (3615/2021).

[47] "en supuestos en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de salarios o en términos que perjudican su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros también, excepcionales que generen situación insoportable, puede el mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo, pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso interrupción de la relación laboral".

[48] Rec. 471/2010.

[49] Rec. 1601/2011.

[50] Rec. 2661/2014.

[51] De igual manera, es especialmente destacable la STS de 16 de enero de 2020 (Rec. 3156/2017), que establece lo siguiente:
"la permanencia en el puesto de trabajo puede interrumpirse por el propio empleado, incluso poco antes de entablarse la acción resolutoria, siempre que el incumplimiento empresarial del que se trate genere una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo, en cuyo caso se entiende como justificado el hecho de que el trabajador pueda haber cesado en la prestación del servicio, sin que ello suponga dimisión o ruptura por su parte de la relación laboral, resolviendo la sentencia de contraste, en consecuencia y conforme a ello, desestimar el recurso de la empresa y ratificar la decisión recurrida que había apreciado la existencia de causa para extinguir el contrato y justificada la decisión del empleado de cesar en la actividad por propia iniciativa, ante los referidos incumplimientos empresariales".

incumplimientos salariales graves tenga vía libre con mayor antelación para buscar un nuevo empleo y/o acceder a la prestación por desempleo[52].

4.2. La reforma del art. 50.1.b del Estatuto de los Trabajadores

La Disposición Adicional Vigesimosexta de la LO 1/2025 ha introducido cambios en la norma sustantiva que regula la extinción causal. Estas novedades están llamadas a dotar de mayor seguridad jurídica a las partes de la relación laboral en contextos de incumplimientos salariales de gravedad.

Cabe recordar que el antecedente de este cambio legislativo radica en la Disposición Final Octava del anteriormente mencionado Proyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de Justicia, el cual estableció la modificación del art. 50.1.b ET como medida complementaria de la creación de la submodalidad procesal de solicitud de extinción causal contenida en el vigente art. 103.5. No obstante, esta modificación del ET no fue posteriormente incluida en el RDL 6/2023.

En esencia, lo destacado de la nueva redacción del referido precepto estatutario es que se define cuándo la acumulación de impagos ha de ser considerada causa justa de extinción del contrato trabajo: si se alcanza tres mensualidades completas aun no consecutivas en el periodo de un año.

Asimismo, con respecto a qué tipo retrasos reiterados pueden considerarse motivadores de la extinción contractual, primeramente, se indica que se estará ante uno de ellos cuando la impuntualidad en el pago de la nómina exceda de quince días. De igual manera, se entenderá que se incurre en causa justa de extinción cuando este tipo de retrasos se produzcan en seis ocasiones aun no seguidas durante un año.

En cualquier caso, mediante la cláusula "sin perjuicio de otros supuestos (…)", el legislador también admite que puedan apreciarse otros supuestos de incumplimientos salariales al margen de los descritos que entrañen la gravedad suficiente para que sea acordada la extinción causal.

Como ha indicado la doctrina, esta reforma supone la positivización de los elementos de ponderación utilizados por el Tribunal Supremo para valorar la gravedad de los incumplimientos empresariales[53].

En el caso de los retrasos continuados en el pago de salarios, entre otras, se ha podido tomar como referencia el criterio contenido en la STS de 22 de diciembre de 2008[54], resolución que determinó ajustada a Derecho una extinción causal de la relación laboral basada en retrasos en el pago de la retribución que alcanzaban un promedio de 11,20 días[55]. De igual manera, la más reciente STS núm. 9/2023, de 10 de enero[56], se vino a apoyar en la anterior y afinó aún más su criterio sobre esta cuestión para validar la extinción causal sustentada en un promedio de retrasos en el pago de salarios de 10,5 días en el periodo comprendido entre abril de 2019 y marzo de 2020[57].

[52] Estrada Nuovo, M., Fullana Martínez, J., Montes Santamaría, M., Mercader Uguina, J., Luque Lora, J, "Reformas procesales introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 64, 2024, pág. 118.

[53] *Vid.*, por todas, STS de 4 de octubre de 2023 (Rec. 3715/2022).

[54] Rec. 294/2008.

[55] "(…) existen unos retrasos en el pago de los salarios del trabajador demandante que tienen gravedad suficiente para constituir la causa de extinción del contrato de trabajo postulada al amparo de lo establecido en el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, puesto que son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes, desde el momento en que en 336 días alcanzaron un promedio de retraso de 11,20 días".

[56] Rec. 2166/2021.

[57] "En el actual litigio consta acreditado que durante el período de abril de 2019 a marzo de 2020 el demandante ha percibido la retribución con retraso, siendo el promedio de este de 10,5 días, y que el abono del salario de abril de

Por otra parte, con respectos a la falta de pago de salarios, el requisito de alcanzar tres mensualidades íntegras impagadas sí puede entenderse como una mejora en el derecho de la persona trabajadora a extinguir su contrato de trabajo vía art. 50.1.b ET. De hecho, antes de la llegada de la LO 1/2025, se han dictado numerosas resoluciones que han fijado la gravedad mínima en más de tres mensualidades, *v.gr.*, tres mensualidades y una paga extra o dos mensualidades[58] y dos pagas extras[59].

Hay doctrina que venía insistiendo con anterioridad en un cambio legal de este tipo, y ello porque se consideraba necesario una definición clara de "los parámetros precisos para calificar un incumplimiento como grave"[60].

5. CONCLUSIONES FINALES

Este estudio ha abordado tres ámbitos del Derecho Procesal Laboral en las cuales el RDL 6/2023 ha tenido repercusión: el monitorio laboral, la acumulación de acciones de reclamación de cantidad y las solicitudes de extinción causal por incumplimientos graves en el pago de salarios.

Con respecto al proceso monitorio recogido en el art. 101 LRJS, se ha llevado a cabo una reforma que ha afectado varios aspectos destacados de su regulación anterior. El esfuerzo del legislador por hacer más útil esta modalidad procesal e intentar solventar a través de ella un mayor número de reclamaciones salariales *a priori* sencillas y carentes de debate jurídico ha de valorarse positivamente. No obstante, hay autores que plantean que esta reforma resulta insuficiente porque ha obviado otros muchos aspectos de su regulación original que se identifican como causantes del fracaso monitorio laboral..

Por tanto, sigue siendo conveniente introducir nuevas medidas que ahonden en la mejora de la utilidad del monitorio laboral y lo hagan más atractivo para las personas trabajadoras que recurran a la vía judicial al verse perjudicadas por el impago de créditos devengados en el seno de su relación laboral. A modo de ejemplo, hay doctrina que propone el uso preceptivo del monitorio laboral para reclamaciones de salario que no superen un determinado límite económico[61]. Aunque, desde mi punto de vista, sería más adecuado extender optativamente su utilización eliminando el límite máximo de cuantía a reclamar, imitando lo dispuesto actualmente para el monitorio civil en el art. 812.1 LEC[62].

Por otra parte, el RDL 6/2023 también ha incidido en el orden social implantado modificaciones tendentes a hacer extensiva la figura de la acumulación de acciones en general y, particularmente, las acumulaciones de las acciones de despido con las de reclamación de cantidad. De esta forma, se busca eliminar el anteriormente mencionado "sesgo antiacumulación" que algún sector doctrinal ha apreciado en la aplicación de la LRJS por parte de los operadores jurídicos[63].

2019 se efectuó en dos pagos, el 20 de mayo y 31 de mayo de 2019.
Durante un año el empleador no ha cumplido el deber esencial establecido en los artículos 4.2 f) y 29.1 ET -"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"-), lapso que se evidencia de suficiente gravedad en sí mismo -no es esporádico sino reiterado en el tiempo-, y que finalmente ha abocado a un abono fraccionado con un mayor retraso en el caso del salario correspondiente al mes de abril de 2019, abundando en dicha gravedad".

[58] Entre otras, en las SSTS de 26 de julio de 2012 (Rec. 411/2011) y de 3 de diciembre de 2013 (Rec. 540/2013).

[59] STS de 24 de septiembre de 2013 (Rec. 3850/2011).

[60] Vila Tierno, F.A., "El incumplimiento empresarial como causa justa de extinción del contrato. La excepción a la casuística en el acceso a la unificación de doctrina en esta materia", Revista de Jurisprudencial Laboral, núm. 10/2023, pág. 1.

[61] Guillén Olcina, J.J., "Entre la realidad y el deseo: El proceso monitorio laboral a la luz de su reforma", cit., pág. 17.

[62] Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2000).

[63] Gómez Abelleira, F. J., "La acumulación de acciones laborales introducida por el RDL 6/2023", *El Foro de Labos*, 1 de febrero de 2024.

Por último, el RDL 6/2023 y la LO 1/2025 han modificado los preceptos de la norma adjetiva y de la sustantiva llamados a regular los supuestos de extinción causal motivados por incumplimientos graves en materia salarial, ya sea por falta de pago o por impuntualidad en el mismo.

En el caso de la modificación en la normativa procesal, la misma se ha llevado a cabo para dar una mayor cobertura social a las personas trabajadoras frente a dilaciones en los procedimientos que pueden resultar especialmente perjudiciales por generarles situaciones de necesidad económica difíciles de afrontar coyunturalmente.

En lo concerniente al cambio en la norma sustantiva, puede considerarse que obedece a la intención de positivizar la reiteradísima jurisprudencia existente sobre esta cuestión. Con todo, desde otro sector doctrinal se critica que se haya abordado una cuestión pacífica, esto es, la delimitación de cuándo la acumulación de impagos o retrasos entraña la gravedad suficiente para la extinción indemnizada del contrato de trabajo, la cual venía estando resuelta con claridad por la jurisprudencia desde hace unos años y, a la vez, se haya omitido abordar otros aspectos de la extinción causal más controvertidos en la actualidad, *v.gr.*, el anteriormente referido cese unilateral de la persona trabajadora ante la falta de pago o retrasos de evidente gravedad[64].

6. BIBLIOGRAFÍA

Dámaso Artiles, J.R., "La acumulación de acciones: problemática de las reclamaciones de despido y cantidad", *Revista de información laboral*, núm. 2, 2017, págs. 57-63.

Damián Moreno, J., "En busca de un sistema procesal más eficiente: una lectura a la luz de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 6/2023", *Foro Nueva Época*, vol. núm. 2, 2023, págs. 57-91.

De Lamo Rubio, J., "La reforma de la eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica. (Real Decreto Ley 6/2023)", *Diario La Ley*, núm. 10431, 2024, págs. 1-28.

Esteve Segarra, A., "¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral?", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 228, 2020, págs. 119-142.

Esteve Segarra, A., "Dos pronósticos: el previsible éxito del procedimiento testigo y el presumible fracaso del monitorio en el orden social", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 115, 2024, págs. 1-22.

Estrada Novo, M., Fullana Martínez, J., Montes Santamaría, M., Mercader Uguina, J., Luque Lora, J, "Reformas procesales introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, núm. 64, 2024, págs. 133-152.

García Murcia, J., "Las leyes de eficiencia del servicio público de justicia: visión general y posible incidencia en la jurisdicción social", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 474, 2023, págs. 55-83.

Gómez Abelleira, F. J., "Las novedades del proceso de despido en el RDL 6/2023", *El Foro de Labos*, 25 de enero de 2024.

Gómez Abelleira, F. J., "La acumulación de acciones laborales introducida por el RDL 6/2023", *El Foro de Labos*, 1 de febrero de 2024.

[64] Prol Pastor, S., "La modificación del art. 50.1.b del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Briefs AEDTSS*, núm. 3, 2025.

López Bermejo, O., "LRJS tras la reforma laboral del RD-ley 6/2023: Acumulación, pleito testigo y extensión de efectos", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, págs. 129-144.

Lousada Arochena, J.F., "La eficiencia procesal en el proceso laboral según el Real Decreto-ley 6/2023: acumulaciones, pleito testigo, monitorio, extensión de efectos de sentencias y contenido restante: puntos críticos", *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 5, 2024, pág. 21.

Molina Navarrete, C., *Reforma procesal y novedades en el monitorio laboral: ¿mejorando su tutela del crédito?*, Bomarzo, Albacete, 2024

Nores Torres, L.E., "La agilización del proceso laboral en el RDL 6/2023: acumulación, pleito testigo, extensión de efectos y proceso monitorio", *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 21, 2024, págs. 9-49.

Prol Pastor, S., "La modificación del art. 50.1.b del Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia", *Briefs AEDTSS*, núm. 3, 2025.

Serrano Espinosa, G.M., "Sobre la eficiencia procesal en la reforma del proceso laboral", *Diario La Ley*, núm. 10277, 2023, págs. 1-9.

Trillo García, A.R., "Algunos apuntes sobre la reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 11, 2024, págs. 18-20.

Vila Tierno, F.A., "El incumplimiento empresarial como causa justa de extinción del contrato. La excepción a la casuística en el acceso a la unificación de doctrina en esta materia", *Revista de Jurisprudencial Laboral*, núm. 10/2023, págs. 1-8.