

A.Díez, 1 (39470) **RENEDO DE PIÉLAGOS**

Tel. 942 57 01 90

Fax: 942 57 00 16

e-mail: aorgo@asesoriaorgo.es

Castilla, 7, 2º, Izq. (39002) **SANTANDER**

Tel.-Fax: 942 31 45 66

e-mail: aorgos@asesoriaorgo.es

www.asesoriaorgo.es

CIRCULAR 2/2025

Retrasos salariales y sus consecuencias reales para empresas y trabajadores

Los impagos y retrasos salariales no son simples incidencias administrativas. Tienen efectos importantes que pueden modificar por completo el vínculo laboral. La ley distingue entre retrasos puntuales y retrasos continuados, y no todos tienen la misma gravedad.

En los despachos vemos un patrón que se repite: cuando una empresa pasa por un bache de tesorería, la nómina es lo último que se quiere tocar... pero, a veces, no queda más remedio. La mayoría de empleadores hace un esfuerzo enorme por cumplir. Aun así, hay meses en los que la tensión financiera aprieta y se empieza a acumular algún retraso en el pago. Lo preocupante es que, desde el punto de vista legal, estos retrasos están muy lejos de considerarse un "simple problema puntual".

Hoy la normativa laboral es bastante clara: **el salario tiene que pagarse a tiempo y con regularidad**. No es un aspecto negociable ni algo que pueda aplazarse indefinidamente con la excusa de que "lo antes posible" es suficiente. La ley entiende que el sueldo es la base de la estabilidad del trabajador y, cuando esa base falla, activa mecanismos bastante contundentes.

En la práctica, ¿qué significa esto? Pues que hay dos situaciones especialmente delicadas:

- Cuando el trabajador llega a acumular **tres mensualidades sin cobrar** dentro del mismo año, aunque no vengan seguidas;
- O cuando la empresa se retrasa **más de quince días** en el pago del salario y esto ocurre **seis veces** dentro del año.

Si sucede cualquiera de las dos cosas, el trabajador tiene derecho a plantear algo que muchas empresas desconocen: **poner fin a la relación laboral y marcharse con la indemnización propia de un despido improcedente**. Y sí, esto ocurre sin necesidad de que la empresa haya querido despedirlo. Es una medida pensada para proteger a quien, mes tras mes, no sabe si cobrará a tiempo.

Aquí es donde muchos empresarios se sorprenden. Porque no se trata solo de "pagar atrasado", sino de las consecuencias que esa situación puede arrastrar: - la obligación automática de pagar un **recargo del 10%** por cada cantidad que haya quedado pendiente; - la posibilidad de que la **Inspección de Trabajo** intervenga y considere la situación como infracción grave o muy grave;

- y la aparición de procedimientos judiciales rápidos que no dejan demasiado margen para ponerse al día cuando el conflicto ya está encima de la mesa.

Todo esto hace que la puntualidad en el pago, que a veces se ve como un detalle administrativo, se convierta en un punto crítico de la gestión laboral. No hablamos solo de sanciones o indemnizaciones. Hablamos también del clima dentro de la empresa, de la confianza del equipo y de la imagen interna que se proyecta. Y cuando el talento escasea, perder a un trabajador valioso por algo así puede salir mucho más caro que ajustar antes la planificación.

Lo razonable -y lo que aconsejamos a diario- es tomar estos temas con la seriedad que merecen. Si existe un problema real de liquidez, conviene anticiparlo, explicarlo de forma transparente, evaluar alternativas y, sobre todo, evitar que los retrasos se conviertan en hábito. En cuanto una situación así empieza a repetirse, ya no depende de la comprensión del trabajador: depende de la ley, y la ley aquí es especialmente estricta.

Nuestro equipo está disponible para revisar cada caso, valorar riesgos y ayudar a que las empresas afronten estas situaciones con la mayor seguridad jurídica posible. La clave está en actuar antes de que un retraso aislado se transforme en un conflicto innecesario.

Puntos clave que las empresas deben tener muy presentes

- Tres mensualidades sin pagar en un año pueden permitir al trabajador extinguir su contrato con indemnización máxima.
- Pagos con más de quince días de retraso, repetidos seis veces en el año, tienen el mismo efecto.
- El recargo por mora del 10% se activa automáticamente.
- La Inspección puede considerar la conducta grave o muy grave según la reiteración.
- Los procedimientos judiciales por impago de salarios suelen resolverse rápido.
- La falta de pago no se cubre alegando dificultades económicas: la ley no lo admite.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

EXPERTOS EN GARANTIZAR SU TRANQUILIDAD EN EL ÁMBITO FISCAL Y LABORAL DE SU EMPRESA.

Piélagos, a 20 de Noviembre de 2025