



**AFECTAN A LA EXTINCIÓN DE CONTRATOS Y A LA PROTECCIÓN
FRENTE A DESPIDOS POR CONCILIACIÓN**

Cambios que introduce la Ley de Eficiencia Judicial en el Estatuto de los Trabajadores



La [Ley orgánica 1/2025, de 2 de enero](#), de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, en su disposición final vigésima sexta, introduce cambios importantes en el [Estatuto de los Trabajadores](#).

Esta normativa, ya publicada en el BOE, actualiza las condiciones para la extinción de contratos y mejora la protección frente a despidos discriminatorios.

Los detalles de la reforma y sus efectos prácticos entran en vigor el 3 de abril de 2025.

Modificación del artículo 50: extinción del contrato por voluntad del trabajador

El artículo 50 del [ET](#) regula las causas que facultan al trabajador para extinguir su contrato laboral a causa de incumplimientos graves del empleador. En su previa redacción, contemplaba, entre otras causas, la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Con la entrada en vigor de la Ley orgánica 1/2025, este apartado se desarrolla con un contenido más detallado y específico:

“Sin perjuicio de otros supuestos que, por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa al efecto, se entenderá que existe retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se deban al trabajador o trabajadora, en

el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.”

Los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores se refieren a dos supuestos:

1. Impago completo del salario. Si en un período de un año se produce el impago total de tres mensualidades.
2. Retrasos en el abono del salario. Si durante seis meses, dentro del mismo período, existen retrasos en el pago del salario.

Esta reforma supone un avance clave en la lucha contra la explotación laboral y las prácticas abusivas por parte de algunos empleadores.



En ambos casos, no se requiere que los meses sean consecutivos y, además, especifica que debe entenderse por retraso cuando el salario no sea abonado en los 15 días siguientes a la fecha pactada para su pago.

Además, no lo limita a estos supuestos, sino que se faculta a los órganos jurisdiccionales la posibilidad de determinar si, más allá de los supuestos establecidos, existen otras causas que justifiquen la extinción del contrato a petición del trabajador.

La reforma aporta claridad al acotar las situaciones que constituyen incumplimientos graves, reduciendo la incertidumbre tanto para trabajadores como para empleadores. E incide directamente en las sanciones relacionadas con el impago de salarios y la actuación inspectora frente a estos incumplimientos.

Modificación del artículo 53: extinción por causas objetivas

La Ley orgánica 1/2025 también corrige un error introducido por la [Ley de Paridad](#), que eliminó dos causas de nulidad automática en los despidos, previamente contempladas en la Ley 5/2023 y que venía a transponer a nuestra legislación nacional la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con esta modificación se restablece la nulidad de los despidos en los casos previstos en los artículos 34.8 y 37, en los apartados 3.b), 4, 5 y 6) del ET. Esto hace referencia a los siguientes supuestos:

- Adaptaciones de jornada laboral por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Permiso por hospitalización, enfermedad grave o accidente de familiares: por intervención quirúrgica con o sin hospitalización. (5 días laborales)
- Reducción de jornada por nacimiento prematuro u hospitalización del hijo/a después del parto.
- Permiso por lactancia: ausencias o reducciones de jornada para el cuidado de hijos menores de 9 meses.
- Reducción de jornada para el cuidado de familiares, incluyendo hijos menores de 12 años o personas dependientes.
- La rectificación corrige la incoherencia normativa generada por la Ley de Paridad, restableciendo derechos laborales fundamentales en coherencia con las disposiciones europeas.

Estas medidas refuerzan la protección frente a despidos discriminatorios, especialmente en situaciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Estos cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores no sólo mejoran la claridad normativa y refuerzan los derechos de los trabajadores, sino que también consolidan un marco laboral más equilibrado y acorde con las exigencias de la Unión Europea.

Si tienes dudas sobre cómo estos cambios te pueden afectar, no dudes en contactar con nosotros. En la USO, trabajamos para que tengas toda la información y el soporte que necesitas para defender tus derechos laborales.