

En Bilbao, a 14 de febrero de 2022.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social n.º 3 D./D.ª BEATRIZ [REDACTED] los presentes autos número 1165/2021, seguidos a instancia de MARIA YOVANA [REDACTED] [REDACTED] contra SAFETRUCK S.L. sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 75/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 22 de noviembre de 2021 tuvo entrada demanda formulada por MARIA YOVANA [REDACTED] contra SAFETRUCK S.L. y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

I.- HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. MRAIA YOVANA [REDACTED] presta servicios para SAFETRUK SL, en la categoría de VIGILANTE DE SEGURIDAD Y DE EXPLOSIVOS desde el 17.6.20, con una remuneración bruta mensual incluido la prorrata de pagas extraordinarias de 1.931,42 euros.

SEGUNDO.- La empresa ha abonado salarios con retraso; desde la nómina de junio de 2020 a julio de 21 con un retraso que oscila entre los 5 y los 15 días, siendo normalmente de 10 días el retraso en el abono. (Se da por reproducido el cuadro de pagos del hecho cuarto de la demanda)

La trabajadora esta en IT desde el 17.8.21 hasta el momento actual , con pago directo de MC MUTUAL Está pendiente el abono del complemento de IT desde la baja, lo que asciende a 1.111,66 euros.

Está pendiente de abono el salario dese el 1 hasta el 16 de agosto de 2021- en importe de 618,05 euros.

TERCERO.- La trabajadora no ha ostentado cargo alguno de representación durante el último año. Existe Informe de Inspección de trabajo de 18.11.2021 que establece el impago de salarios de las personas trabajadoras en la empresa de julio a noviembre de 2021 o retrasos en el pago.

CUARTO.- Intentado el acto de conciliación el 30.11.21 resultó sin avenencia.

II.-FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Hechos probados.

El relato de hechos probados deriva de la prueba practicada en el acto de juicio oral, consistente en la prueba documental presentada por la parte actora, contrato , nóminas y cuenta corriente.

La empresa reconoce los impagos del mes de agosto y del complemento de IT, así como los retrasos fijados en el hecho cuarto de la demanda

TERCERO.- Extinción por voluntad del trabajador

El artículo 50 del ET establece las causas para que el trabajador pueda solicitar la rescisión de su contrato de trabajo, señalando como tal el apartado b) la falta de abono o retrasos continuados en el pago del salario pactado.

En el apartado segundo se señala que en tales casos el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones señaladas en el artículo 56 del ET para el despido improcedente.

En el presente supuesto la parte demandante, acredita la existencia, a fecha de presentación de la demanda, de una deuda salarial, de 15 días, el abono de complemento directo de la IT desde agosto, la falta de pago del complemento de la IT, y los retrasos.

La empresa reconoce los impagos y retrasos pero señala que no hay gravedad por los referidos retrasos que alcanzan como mucho 15 días y que el informe de Inspección no se refiere a esta trabajadora en los impagos.

Respecto a la extinción por la vía del artículo 50 del ET hay que señalar que no cualquier conducta es considerada suficiente para fundamentar la acción resolutoria, únicamente lo es aquella que constituya una transgresión de las obligaciones que tiene contraídas por razón del contrato de trabajo. Entre esas obligaciones se encuentran el pago del salario como contraprestación de los servicios prestados (art. 4.2.f) ET). Pero, además, resulta necesario que el incumplimiento de la obligación empresarial sea considerado grave, salvo los casos de fuerza mayor, sin que sea relevante la existencia o no de culpabilidad por parte del empresario. La resolución del vínculo contractual por este motivo es una solución extrema que ha de estar proporcionada a la gravedad del incumplimiento empresarial, por lo que tan sólo procede en casos de graves y reiterados incumplimientos por su parte de las condiciones esenciales que regulan la relación laboral, de los que se infiera una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones contraídas con el trabajador.

La STS de 9-12-2010 viene a excluir la culpabilidad empresarial como criterio a valorar en orden a la extinción, dado que el empresario no puede ampararse en una mala situación económica como justificativa del impago; la citada sentencia establece:

“Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (recurso 2461/2008) (RJ 2009, 3261) "esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTS 03/11/86 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTS 24/03/92 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 -rcud 930/98 -; 25/01/99 (

RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los 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 , partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre 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 (así, SSTs 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)".

La STS de 25.2.13 , recurso 380/12 , establece la doctrina actual en materia de extinción y señala:

Por esta Sala de casación y como regla en los supuestos de ejercicio de la acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por alegada " falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)) se han venido teniendo en cuenta los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales acaecidos tras la fecha de presentación de la demanda. Así se deduce de los supuestos enjuiciados y de la doctrina contenida, entre otras, en las sentencias que a continuación se relacionan:

a) En diversas sentencias dictadas en el antiguo recurso de casación por infracción de ley se computaron los retrasos en el pago o los abonos empresariales hasta la fecha del acto del juicio para apreciar la gravedad del incumplimiento empresarial. Así, entre otras, en las sentencias de fechas: a) STS/Social 23-junio-1986 (RJ 1986, 3710) , razonando que " debiendo partir para el debido enjuiciamiento del tema planteado en el recurso de las afirmaciones contenidas en el resultando de hechos probados de la sentencia recurrida ...: que la causa del impago de salarios obedece a la deuda de 104.888.273 pesetas que INSALUD adeuda a la Clínica; que las deudas salariales con la actora por parte de la empresa a la fecha de interposición de la demanda consistían en el mes de Diciembre de 1984 y gratificación correspondiente al mismo mes, y el

mes de Enero de 1985, si bien en el momento del acto del juicio la actora había percibido la totalidad de la cantidad adeudada; son estos datos suficientemente expresivos y elocuentes para que no pueda ser estimada procedente la resolución del contrato acordada por la sentencia recurrida ... "; bŽ) STS/Social 27-mayo-1987 (RJ 1987, 3899) razonando que " Tampoco es significativo en orden al éxito del recurso el que en el período que media entre la demanda y la celebración del acto de juicio se hayan abonado al demandante las retribuciones ordinarias pendientes, acordando con él anteriormente un aplazamiento para las extraordinarias, pues el retraso existió y se mantenía al ejercitarse la acción resolutoria, demostrando ese pago posterior, clara respuesta a tal ejercicio, que estaba al alcance de la demandada, pese a sus indudables dificultades económicas, si no cumplir regularmente sus obligaciones, atenuar al menos la gravedad del incumplimiento, ya que el retraso probado, como queda dicho, no fue de días o alguna semana por llegar a ser en ocasiones de varios meses "; y cŽ) STS/Social 27-julio-1988 (RJ 1988, 6260) , en la que se relata que " La actora hasta abril de 1986 suscribió los oportunos recibos con la fecha de su devengo. En 1986 las pagas mensuales, aunque atrasadas, se sucedieron y el 20 de noviembre de 1986 se celebró el acto de conciliación ante el IMAC al que no asistió la actora a quien se ingresó el día 4 de noviembre, el mes de octubre y 100.000 ptas. de atrasos a cuenta; el 5 de diciembre, el resto de los atrasos, como también el mes de diciembre en 8 de enero de 1987. De ello deduce que el abono de los atrasos en 5 de diciembre de 1986 y 8 de enero cuando ya se habían normalizado las pagas, es indicativo de la actitud responsable de la empresa frente a la situación anterior consentida por la actora, e igualmente demostrativo del ejercicio irregular de la acción ... ".

b) Se procede a decretar la extinción contractual partiendo de la existencia de un retraso de uno a dos meses, aproximadamente, en el periodo de una anualidad y sin que en la fecha del juicio se hubiera aun abonado el salario de un mes anterior en su totalidad, pues " los impagos y los atrasos se produjeron mes a mes durante todo el periodo ya referido, en los que, en ocasiones, solamente se recibían cantidades a cuenta " (STS/IV 13-julio-1998 (RJ 1998, 6169) -rcud 4808/1997).

c) En un litigio en el que, aplicándose la que se denomina doctrina " objetiva " del incumplimiento empresarial, se acoge como causa resolutoria el retraso continuado en el pago de

tales salarios en un periodo de dos años con un promedio de retraso de 11,20 días, aunque la empresa estuviese en situación de concurso y a pesar de que se constata que en el momento del juicio oral no se le adeudaba ninguna cantidad, partiendo de que los retrasos " son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes " (STS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 294/2008 (RJ 2009, 1434) con voto particular).

d) En un supuesto en el que tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste los retrasos en el pago eran de seis meses aproximadamente y se produce la satisfacción de lo adeudado en la fecha de celebración del juicio, si bien se acepta sin discusión tal posibilidad, en cuanto al fondo no lo considera suficiente para impedir la gravedad del incumplimiento en relación con la obligación de pago puntual del salario, concluyendo que " En el caso que hoy resolvemos la gravedad resulta evidente. Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades ", tras haber argumentado en cuanto al fondo que " Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (RJ 2009, 3261) (recurso 2461/2008) Žesta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTS 03/11/86 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTS 24/03/92 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 (RJ 1994, 10522) -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 (RJ 1998, 8553) -rcud 930/98 -; 25/01/99 (RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los 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 , partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre 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 (así, SSTS 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)Ž " (STS/IV 9-diciembre-2010 (RJ 2011, 239) -rcud 3762/2009).

e) Teniendo expresamente en cuenta los pagos empresariales tras la presentación de la demanda de todo lo adeudado y la existencia de un acuerdo sobre demora en los pagos con los representantes de los trabajadores, no se dio lugar a la extinción contractual señalándose que " la litis queda reducida a resolver si el incumplimiento empresarial que nos ocupa es grave y trascendente, calificación que no procede hacer en el presente caso porque al tiempo de presentarse la papeleta de conciliación y la demanda (diciembre de 2009) los retrasos en el pago se habían producido solamente desde el 1 de junio anterior, con la particularidad de que a primeros de marzo de 2010 la empresa no adeudaba ninguna cantidad, mientras que antes había venido abonando la nómina mensual en dos pagos y con retrasos de 10 a 30 días. Estas demoras en el pago durante siete meses, resumida y gráficamente consistieron en el impago de un mes y el cobro fraccionado de los seis restantes, no pueden calificarse de relevantes y graves en una situación económica como la actual, en la que existen importantes restricciones crediticias " (STS/IV 5-marzo-2012 (RJ 2012, 4039) -rcud 1311/2011).

2.- Excepcionalmente, en un supuesto en el que hasta el momento de la presentación de la demanda los retrasos continuados en al pago de los salarios no superaban los tres meses (" los retrasos constatados -mayo y junio de 2010, y dudosamente agosto de 2010 ... no superan tal cifra "), y que si se hubieran computado los impagos desde la fecha de presentación de la conciliación el 13-julio-2010 hasta la fecha de celebración del juicio el días 18-febrero-2011 ascenderían a nueve meses, no se tiene en cuenta este último periodo, argumentándose que " los impagos o retrasos en el pago a tener en cuenta en la resolución del litigio son, como es lógico, los existentes en el momento de la interposición de la demanda. Es este documento de iniciación del proceso de instancia el que contiene la pretensión rectora del mismo, y es en este momento por

tanto cuando se fija el objeto de la litis " y se desestima la pretensión extintiva (STS/IV 26-julio-2012 (RJ 2012, 10274) -rcud 4115/2011 , con voto particular).

Entendemos que debe mantenerse la doctrina consolidada de la Sala y declarar que cuando el trabajador ejercita la acción de extinción del contrato de trabajo por la causa justa de incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario consistente en " La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)), la fecha límite hasta la que deben haber acontecido los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales, salvo supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la propia fecha del juicio, tanto a efectos de constatar el alcance del denunciado incumplimiento empresarial, y, en su caso, como de la posible concreción de la acción de reclamación de cantidad acumulada.

Esta interpretación es además la más acorde con lo preceptuado ahora en el art. 26.3 in fine LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre (RCL 2011, 1845) , reguladora de la jurisdicción social), en el que se contempla que "... Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas ".

A los argumentos anteriores es dable adicionar, que dada la simplicidad de la causa o motivo invocado de falta de pago o demora respecto a otros incumplimientos empresariales y de la derivada prueba de los hechos, salvo supuestos excepcionales que pudieran generar efectiva indefensión (art. 24 CE (RCL 1978, 2836)), debe entenderse que a través, en su caso, de ampliaciones a la demanda inicial por parte del trabajador demandante o de alegaciones en la contestación de la demanda por la parte empresarial no se vulnerará lo establecido en el art. 85.1.III LRJS (RCL 2011, 1845) (" A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial ") ni en el art. 85.2 LRJS (" El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda,

y alegando cuantas excepciones estime procedentes "); y evitando, con ello, además que posteriores incumplimientos empresariales de la propia obligación de pago puntual del salario acaecidos tras la demanda inicial deban comportar la necesaria presentación de nuevas demandas para evitar que los mismos resulten no valorados a los efectos extintivos, dado, también, las cada vez mas frecuentes demoras en las fechas de señalamiento de los juicios en instancia en determinados órganos judiciales, con los efectos negativos que de ello puedan derivar, en especial sobre la seguridad jurídica; o, a la inversa, privar a la parte demandada la alegación de hechos, sin perjuicio de su valoración judicial, sobre posibles pagos efectuados tras la presentación de la demanda, con pretendida incidencia en la acción de extinción contractual como, en su caso, en la acción acumulada de reclamación de cantidad. En definitiva, como ya desde antiguo se había reflejado también en la jurisprudencia civil "... el sentido pragmático y economía procesal no es otro que el de acompañar las peticiones de las partes y el fin del proceso al tiempo y duración de su trámite, de tal modo que las variaciones sobrevenidas en su curso puedan ser tenidas en cuenta y también decididas, ya que no debe olvidarse de otro lado, que se ha de fallar en relación al tiempo y hechos de la sentencia, no de la demanda, so pena de privar de sentido a la razonable previsión del Legislador al permitir con esa norma (548 LECiv (RCL 2000, 34 , 962 y RCL 2001, 1892)) la aportación de nuevas circunstancias, respetándose ... la sustancia de la petición originaria " (STS/Civil 5-octubre-1983 (RJ 1983, 5231)).”

Llegado a este punto debemos señalar que los incumplimientos son los siguientes:

- 1.- Desde el inicio de la relación laboral, de junio de 2020 hasta la baja en agosto de 2021 se han retrasado el pago de salarios de forma constante, con retraso de 7-10 días de media, cuando el Convenio marca 5 días de máximo, sin que exista justificación alguna al retraso acreditada por la mercantil.
- 2.- No se ha abonado la primera quincena de agosto y la trabajadora ha tenido que solicitar el pago directo de la IT a la Mutua por impago, sin que se le haya abonado el complemento de IT que no se niega se devengue.
- 3.- Todo ello unido al resultado del Informe de Inspección de Trabajo que señala que la empresa desde el mes de julio a noviembre de 2021 , fecha de emisión del informe, no está abonando el salario de los trabajadores en activo.

La valoración del conjunto de esta situación con un retraso de más de un año e impago de prestaciones, con necesidad de solicitud de abono directo de la IT , sin abono del complemento de IT a la trabajadora desde agosto de 2021 y con un impago generalizado a la plantilla constatado por Inspección, sin que se justifique de ninguna forma la causa de estos incumplimientos por parte de la mercantil , es un incumplimiento grave que habilita a la trabajadora a solicitar la extinción de la relación laboral por la vía del artículo 50 del ET.

Atendiendo al artículo 56 del ET la indemnización que corresponde por la extinción contractual es de 3.492,43 euros

TERCERO.- Reclamación de cantidad.

Por la parte actora se reclama además un importe de 618,05 euros correspondientes a la primera quincena de la nómina de agosto de 2021, debiendo condenarse a la parte demandada a su abono conforme al artículo 29 del ET, al no acreditarse el pago.

Respecto a los intereses devengados, conforme al artículo 29.3 del ET , desde el derecho a su cobro el 3.9.21, ascienden a un importe total de 27,94 euros.

CUARTO.- Recursos.

Frente a la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo señalado en los artículos 191 y siguientes de la LJS.

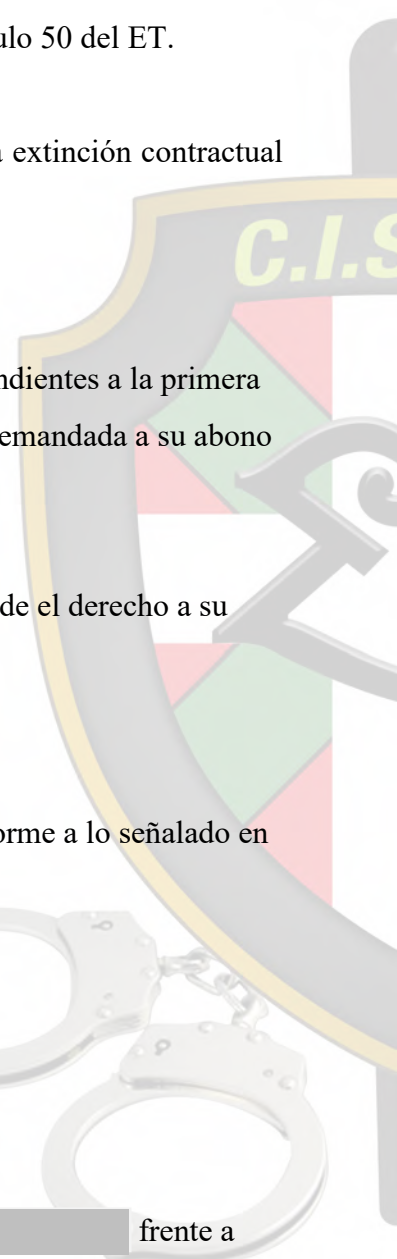
Vistos los artículos citados y los que sean de pertinente aplicación;

FALLO

ESTIMAR la demanda interpuesta por D. MARIA YOVANA [REDACTED] frente a SAFETRUCK SL declarando extinguida la relación laboral que unía a la trabajadora con la empresa con efectos a la fecha de la presente sentencia



MIGOYA ABOGADOS



CONDENAR a SAFETRUCK SL a abonar a la trabajadora la cantidad de 3.492,43 euros en concepto de indemnización, y el importe de 618,05 euros en concepto de salarios, importe éste último que devenga un interés de 27,94 euros.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º 0049-3569-92-0005001274, expediente judicial n.º 4719 0000 65 1165 21 del Banco Santander, con el código 65, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.