

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE BILBAO

DES 1158/21

SENTENCIA N.º / EPAI-ZK.: 120/2022

En Bilbao a cuatro de marzo de dos mil veintidós.

[REDACTED] magistrada del Juzgado de lo Social número dos de Bilbao, ha examinado las presentes actuaciones de DES 1158/21 en que ha sido demandante [REDACTED] y demandada SAFETRUCK SL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Por turno de reparto correspondió a este Juzgado el conocimiento de la demanda instada por [REDACTED] frente a SAFETRUCK SL, en la que se suplica que con estimación de la misma se declare la extinción indemnizada de la relación laboral y se condene a la demandada a abonar la suma de 3.659,94 euros por salarios devengados y no abonados incrementados con el interés legal de demora.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda se dio traslado de la misma a la demandada, señalando día y hora para la celebración del juicio que tuvo lugar el día 2 de marzo. En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su escrito inicial; la empresa demandada contestó en términos de oposición interesando la desestimación de la demanda. No habiendo conformidad sobre los hechos se recibió el pleito a prueba proponiéndose como medios de prueba documental. Todas las pruebas fueron practicadas en el plenario, tras lo cual se formularon conclusiones quedando el pleito visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: La demandante viene prestando servicios por cuenta y órdenes de la empresa demandada con una antigüedad de 15 de marzo de 2020, categoría profesional de Vigilante de

Seguridad y Vigilante de explosivos y salario bruto mensual de 1.845,09 euros incluida la prorrata de pagas extras.

Es de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

SEGUNDO: Desde el mes de agosto de 2020 la empresa viene abonando los salarios con retraso, incluso dividiendo los pagos en dos partes, conforme al siguiente desglose:

Agosto 2020	17 días de retraso
Septiembre 2020	7 días de retraso
Octubre 2020	12 días de retraso
Noviembre 2020	9 días de retraso
Diciembre 2020	12 días de retraso
Enero 2021	25 días de retraso
Febrero 2021	17 días de retraso
Marzo 2021	18 días de retraso
Abril 2021	11 días de retraso
Mayo 2021	20 días de retraso
Junio 2021	34 días de retraso
Julio 2021	53 días de retraso
Agosto 2021	64 días de retraso

TERCERO: La empresa demandada no ha abonado las siguientes cantidades:

Diferencia enero 2020	60,95 euros
Septiembre 2021	1.849,12 euros
Octubre 2021	1.749,87 euros

CUARTO: La actora no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba practicada en el plenario bajo los principios de inmediación y contradicción consistente en prueba documental aportada por las partes y debe significarse que son hechos conformes no habiéndose suscitado controversia alguna respecto de los mismos.

SEGUNDO: Así la empresa demandada que reconoce expresamente los retrasos y los impagos invocados por la parte demandante se opone a la pretensión extintiva deducida de contrario alegando que los retrasos e impagos no revisten gravedad suficiente para dar lugar a la extinción indemnizada de la relación laboral.

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, y el apartado c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario.

Siguiendo sus sentencias de 21 y 22 de noviembre de 2000 (rec. 2934/00 y 1717/00), diremos que es doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, contenida, entre otras, en las previas de 13 de julio de 1998, 28 de septiembre de 1998, 24 de marzo de 1992 y 29 de diciembre de 1994, que los retrasos continuados en el pago de los salarios son causa de resolución de contrato de trabajo con independencia de que tal retraso pueda deberse a dificultades económicas de la empresa. La sentencia de 25 de enero de 1999 sintetiza esta doctrina, señalando que: 1) conforme a la jurisprudencia de esta Sala, cabe entender que una interpretación conjunta de los apartados b) y c) del artículo 50.1 ET exige para que prospere la causa resolutoria a instancia del trabajador basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado» la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y que a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario «ex» artículos 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), 2) en consecuencia, concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente, por lo que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos. La sentencia añade que «cuando exista una situación de impago de salarios como comportamiento empresarial continuado y persistente concurre el requisito de la gravedad de la conducta empresarial que justifica la extinción contractual a instancia del trabajador «ex» artículo 50.1 b) ET, con independencia a estos fines de que tal retraso no esporádico sea debido al arbitrio injustificado del empresario o derive de una imposibilidad total o parcial debida a circunstancias económicas imputables o no a aquél», pues «si tal situación de crisis económica concurre impidiéndole cumplir con su obligación de pago puntual de salarios la norma estatutaria le posibilita el acudir a las formas de modificación de las condiciones de trabajo, suspensión o extinción ex artículo 41, 47, 51 ó 52 c) ET, pero no puede obtener por su propia autoridad y contra la voluntad de los trabajadores afectados una quita o aplazamiento en el pago de sus obligaciones salariales, por lo que de no acudir a tales figuras y persistir en su continuado incumplimiento existe justa causa para la extinción contractual ex artículo 50.1 b) ET a instancia de los trabajadores afectados».

Aplicando tal doctrina al supuesto de litis, es de concluir que en el caso examinado consta probado que la demandada viene abonando los salarios con retrasos importantes desde agosto de 2020, con retrasos de 25, de 34, de 24 y de incluso 53 y 64 días, resultando además que se adeudan íntegramente las nóminas de septiembre y octubre de 2021; y esta actuación empresarial constituye ,sin ningún género de duda, una conducta empresarial de retrasos e impago de salarios continuada, persistente y grave que ampara la acción extintiva ejercitada, dado que la empresa con su actuar coloca a la trabajadora en una situación en la que difícilmente puede hacer frente a sus gastos y obligaciones ordinarias; y hasta cierto punto debemos agregar que la conducta empresarial se revela como ciertamente abusiva cuando ni siquiera se alega ni se prueba que concurra ningún tipo de dificultad o circunstancia económica o de falta de liquidez transitoria que pueda justificar su actuación.

Por todo lo expuesto procede la íntegra estimación de la demanda declarando la extinción de la

relación laboral que vinculaba a la trabajadora demandante con la empresa demandada.

TERCERO: Conforme al artículo 50 ET la indemnización correspondiente es la fijada por el artículo 56 ET para el despido improcedente.

El artículo 56 del ET regula las consecuencias del despido improcedente señalando que el empresario podrá optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores al año, con un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

El empresario en todo caso habrá de abonar los salarios de tramitación, es decir los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la notificación de la sentencia, salvo que hubiese encontrado otro empleo anteriormente y se probase lo percibido para su ulterior descuento.

Si el empresario no opta por la readmisión o indemnización, se entiende que opta por la primera (Artículo 56.3 ET)

Ahora bien, dado que se trata de una extinción por voluntad del trabajador la única consecuencia común con el despido improcedente a extraer del artículo 56 del ET es la fijación de la indemnización; y al tratarse de una extinción operada bajo la vigencia del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, y en aplicación e la DT 5ª, la indemnización ha de ser de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 y a razón de 33 días de salario por año de servicios por el tiempo de prestación posterior; estableciéndose que el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto ley resultase un número de días superior, como acontece en el caso de autos, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso

En el caso de autos la antigüedad de la actora es de 15 de marzo de 2020 y se extiende hasta la fecha de la presente resolución de 4 de marzo de 2022; por ello la indemnización a su favor asciende a 4.003,59 euros.

CUARTO: Se ejercita acumuladamente una acción de reclamación de cantidad por los salarios impagados; pretensión que probado el impago conforme a lo expuesto en los fundamentos de derecho anteriores debe de ser estimada, condenando a la empresa demandada a abonar la suma de 3.659,94 euros, cantidad ésta que deberá incrementarse con el interés legal de demora.

Por lo expuesto procede la estimación íntegra de la demanda.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por [REDACTED] frente a SAFETRUCK SL, se declara extinguida la relación laboral que unía a la trabajadora demandante con la empresa demandada desde la fecha de la presente resolución de 4 de marzo de 2022, condenando a la demandada a abonar en concepto de indemnización la cantidad de 4.003,59 euros, más la cantidad de 3.659,94 euros por salarios impagados incrementados con el interés legal de demora.

IMPUGNACIÓN.- 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 o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 4718 0000 65 1158 21, pudiendo asimismo realizarlo por vía telemática al número IBAN: ES.55.0049.3569.92.0005001274 (haciendo constar en el concepto el número de cuenta que se cita en primer lugar) del BANCO SANTANDER, 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, 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.



MIGOYA ABOGADOS

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.

Ebazpen honen testua zabaldu ahal izango zaie ebazpena eman den prozesuan interesdunak ez diren alderdiei, soilik baldin eta aurretiaz disoziatu badira testu horretako izaera pertsonaleko datuak eta erabat errespetatu badira intimitaterako eskubidea, babes-behar berezia duten pertsonen eskubideak edota biktimen edo kalte-dunen anonimitasunaren bermea, bidezkoa denean.

Ebazpen honetako datu pertsonalak ezingo dira laga, ezta ezagutarazi ere, legeen aurkakoak diren helburuekin.

