



Providencias Judiciales

JUZGADOS DE LO SOCIAL

TALAVERA DE LA REINA

NÚMERO 3

EDICTO

Doña María Estela Jiménez Gómez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Talavera de la Reina.

Hago saber: Que en el procedimiento despido ceses en general número 413/2022 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Daniel Fernando Leo Leo, contra Ibericus Food Group S.L. y el Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia número 287/2022

En Talavera de la Reina, a 4 de noviembre de 2022.

Vistos por doña Cristina Peño Muñoz, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social número 3 de Toledo con sede en Talavera de la Reina, los presentes autos seguidos en este juzgado a instancias de Daniel Fernando Leo Leo, defendido por la letrada doña María Vanesa Díaz Sandoval, contra la empresa Ibericus Food Group S.L., comparecida a través de su representante legal don Jesús González de Torres, con emplazamiento del Fogasa, sobre resolución de relación laboral y reclamación de cantidad, se ha dictado la presente Sentencia resultando los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 12 de agosto de 2022 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por el actor, en materia de resolución de contrato, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se declarase la extinción de la relación contractual por incumplimiento empresarial y se condenase a la empresa al abono de los salarios debidos.

Admitidas a trámite la demanda fue señalado el acto de conciliación y juicio para el día 2 de noviembre de 2022. A tales actos compareció la parte actora que se afirmó y ratificó en su demanda ampliando las cuantías reclamadas hasta noviembre del corriente, compareciendo la mercantil demandada a través de su representante legal que reconoció los impagos de salarios mostrándose conforme con la extinción de la relación laboral. Recibido el pleito a prueba se practicó la propuesta y estimada pertinente consistente en interrogatorio y documental. En conclusiones la parte actora sostuvo sus puntos de vistas y solicitó de este Juzgado dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones, sin oposición de la empresa demandada.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Daniel Fernando Leo Leo, viene prestando servicios para la empresa demandada Ibericus Food Group SL desde el 18 de mayo de 2021, en virtud de contrato inicial temporal, posteriormente transformado en indefinido, con jornada a tiempo parcial de 28 horas a la semana, con la categoría de peón y salario bruto mensual de 866,85 euros incluida prorata de pagas extras.

SEGUNDO.- El 15 de junio de 2021 la empresa abonó al actor como adelanto de la nómina de junio de 2021 el importe de 350,00 euros, dejándole de abonar íntegramente las nóminas de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre 2021, enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2022.

TERCERO.- El trabajador no ostenta, ni ha ostentado, la condición de representante de los trabajadores.

CUARTO.- Se presentó papeleta el 18 de julio de 2022 para celebrar el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC que fue intentado sin efecto el 8 de agosto de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 de la LRJS debe hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la documental aportada por la parte actora, la requerida a la empresa y no aportada y del interrogatorio de la empresa comparecida a través de su representante legal don Jesús González de Torres.

SEGUNDO.- El artículo 50 del ET, aprobado por RDL 1/95, de 24 de Marzo, recoge que serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad; b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado; c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los arts. 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (apartado 2 del art. 50 del ET).



La acción de resolución que se ejercita lo es al amparo del art. 50.1 b) del ET que establece que es causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo la falta de pago del salario pactado, y cualquier otro incumplimiento grave de obligaciones por parte del empresario, refiriéndose el art. 20.2 a las exigencias recíprocas entre empresario y trabajador de la buena fe. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (apartado 2 del art. 50 del ET).

Por lo que se refiere a los retrasos en el abono de los salarios, el precepto citado exige que los retrasos sean continuados. En el caso que nos ocupa, ejercitada por la parte actora la acción de resolución de contrato prevista en el artículo 50 ET, alegando conforme al apartado b) del citado artículo por la falta de abono del salario pactado desde julio de 2021 hasta la fecha. Lo que ha sido reconocido por el empresario alegando carecer de documentación acreditativa de haberse hecho tales pagos.

Pues bien, hay que poner de relieve que para la resolución judicial indemnizada por retrasos e impagos de salario no es requisito necesario la culpabilidad del moroso aunque si se exige que tales incumplimientos sean graves y trascendentes (STS unificación de doctrina 5-03-2012; STSJ Castilla-La Mancha de 14-01-2013), toda vez que el requisito legal de la gravedad del comportamiento es el que modula y perfila en cada caso la concurrencia del incumplimiento contractual, sin que sea preciso que el impago o demora sea debido a culpabilidad de la empresa. Señala la doctrina jurisprudencial de forma reiterada que para que prospere la causa resolutoria basada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, es necesaria la concurrencia del requisito de gravedad en el incumplimiento empresarial y que, a los efectos de determinar la gravedad, debe valorarse exclusivamente si el retraso o impago es o no trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario a que se refieren los arts. 4.2.f) y 29.1 del 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 adecuado), tal como sostienen las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de julio y 28 de septiembre de 1998 y 25 de enero de 1999). Señalándose igualmente que no existe criterio objetivo para determinar a partir de qué momento la falta de pago o retraso en el abono del salario pactado puede invocarse como causa resolutoria, dada la diversidad de soluciones que al respecto han adoptado los distintos Tribunales de Justicia y a tal efecto, se han considerado relevantes para acceder a la resolución contractual, el impago de once mensualidades consecutivas (Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de julio de 1.998); el retraso de doce meses en abonar las pagas extras durante dos anualidades consecutivas (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de septiembre de 1.998); el impago de cinco mensualidades consecutivas, más la paga extra correspondiente (Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de diciembre de 1.994). Por el contrario, no se considera relevante a tales efectos, el impago de tres meses y medio de salarios (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1.990); ni el impago de tres mensualidades consecutivas, más una paga extra (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 1.995). Señala la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 10 de junio de 2009 que “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; y 04/12/86), o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente (STS 20/01/87), 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, 29/12/94; 13/07/98; 28/09/98; 25/01/99; y 22/12/08). 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; y 26/06/08, en obiter dicta).

Y ello es así porque el salario cumple con la finalidad alimenticia que le es conceptualmente propia, siendo por eso uno de los derechos básico que la normativa general les reconoce a los trabajadores, el de la percepción puntual de la remuneración pactada o que esté legalmente establecida (artículo 4,2,f), artículo 29,1 ET). Lo que viene además acompañado, tanto de normas punitivas para los casos de atraso en el pago (artículo 29.3 ET), como también de la posibilidad extintiva, ahora ejercitada, con derecho a la pertinente indemnización, como si de un despido improcedente se tratara (artículo 50,b) ET). En relación con esto último, es de destacar que no se exige la existencia de culpabilidad empresarial en el impago o en el retraso continuado en el pago del salario, ni tampoco que pueda eximirse de responsabilidad como consecuencia de la concurrencia de circunstancias que pudieran atenuar el impago o el retraso. Es decir, que estamos ante una circunstancia objetiva que, de concurrir, genera la existencia de un incumplimiento contractual patronal que lleva aparejada la carga indemnizatoria legalmente tasada, si el trabajador decide ejercitar esa opción extintiva.



Debemos partir que con la acción resolutoria por impagos salariales reiterados se trata de evitar que el incumplimiento empresarial de la obligación del pago del salario sitúe al trabajador en una situación de precariedad que le obligue a abandonar el puesto de trabajo, sin percibir por ello ninguna indemnización, por ello como se ha indicado anteriormente la resolución del vínculo contractual por voluntad del trabajador al amparo de lo previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, es una solución extrema que ha de estar proporcionada a la gravedad del incumplimiento empresarial, por lo que tan solo procede en casos de grave y reiterados incumplimientos, pues en otros casos, el trabajador se encuentra legitimado únicamente para el ejercicio de la correspondiente acción en reclamación del cumplimiento de la obligación empresarial de que se trate, pero no para solicitar la extinción indemnizada del vínculo laboral, y no procederá en ningún caso si es consentido tácitamente el impago o dicho impago es controvertido (Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2003).

En el supuesto presente ha quedado acreditado el impago de la totalidad de los salarios desde julio de 2021 hasta el día de la fecha, por tanto se aprecia que existe un incumplimiento de la empresa de lo dispuesto en el art. 4.2 a) ET en cuanto a la falta de pago de salarios de la suficiente gravedad para ser causa de la resolución del contrato ex art. 50.1 ET con la indemnización correspondiente y el abono de los salarios dejados de abonar por los importes recogidos en el fallo de la presente y que son los reclamados en demanda más los devengados desde su interposición en agosto de 2022 hasta el 4 de noviembre del corriente, fecha de extinción de la relación laboral. Todas ellas cuantías salariales que, como tal, devengan el interés por mora del art. 29.3 del ET.

TERCERO.- Se citó como parte al FOGASA, sin que quepa su condena o absolución en el presente momento procesal al no haber comparecido al acto del juicio oral, por cuanto el art. 33.4 ET exige la previa tramitación del correspondiente expediente administrativo.

CUARTO.- A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de SUPPLICACION, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

FALLO

ESTIMANDO la demanda de resolución de contrato promovida por Daniel Fernando Leo Leo, contra Ibericus Food Group S.L., con emplazamiento del Fogasa debo declarar y declaro resuelto el contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa, condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración y a que abone al demandante, en concepto de indemnización, la cantidad de 1.410,71 euros.

Que, ESTIMANDO la demanda de reclamación de cantidad, promovida por Daniel Fernando Leo Leo, contra Ibericus Food Group S.L., con emplazamiento del Fogasa, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al demandante el principal de 14.502,06 euros más el interés por mora del diez por ciento.

Se notifica esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, el cual deberá anunciarse en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, o su representante al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o de su representante dentro del plazo indicado. Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado. Asimismo, deberá en el momento de interponer el recurso consignar la suma de 300,00 euros en concepto de depósito en dicha cuenta, haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ibericus Food Group S.L., en ignorado paradero, se expide la presente cédula para su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Talavera de la Reina, a 4 de noviembre de 2022.- La Letrada de la Administración de Justicia, María Estela Jiménez Gómez.

N.º 1.-5761