**SENTENCIA**

En Las Palmas de Gran Canaria, a fecha 16 de octubre de 2020.

Visto por mí, D. Javier Ercilla García, Magistrado del Juzgado de lo Social Nº 10 de los de Las Palmas de Gran Canaria y su provincia, en audiencia pública, el juicio sobre Extinción del contrato por voluntad del trabajador, seguido ante este Juzgado bajo nº 000000000«Número procedimiento»/«Año procedimiento», promovido a instancia de «Actor», contra el «DEMANDADO», atendiendo a los siguientes.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La parte actora arriba indicada presentó en el Decanato una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó suplicando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, las partes fueron citadas al acto de juicio. Comparecidas las partes, asistidas en la forma que consta en acta, se pasó al acto de juicio. En él, y una vez que se hubo efectuado la dación de cuenta de los antecedentes, la parte actora se ratificó en su demanda. La parte demandada se opuso a la demanda y la contestó formulando las alegaciones que constan en acta. Seguidamente, fue abierta la fase probatoria, en la que se practicaron las pruebas que, propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes y constan documentadas en autos. Practicada la prueba, las partes informaron sobre sus pretensiones y el juicio quedó visto para sentencia.

**TERCERO.-** En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables salvo el sistema de plazos.

**HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** «Actor» ha venido prestando servicios laborales para la empresa «DEMANDADO» dedicada a la actividad de «actividadempresa», con antigüedad desde el día «antiguedad», categoría profesional de «categoria» y un salario mensual/diario bruto de «salariodia» euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida a tiempo completo.

**SEGUNDO.-** La parte demandante no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condición de representante legal o sindical de las personas trabajadoras.

**TERCERO.-** La empresa procedió a […]

**CUARTO.-** La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día «fechasemac» con el resultado de «avenenciaoefecto», presentando posteriormente demanda de despido.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos probados primero, segundo, y tercero tienen la naturaleza de hechos admitidos o conformes. Se trata de hechos que son alegados por una de las partes en el proceso y son admitidos por la contraria, los cuales no son objeto de prueba, ya que la afirmación fáctica de las partes vincula al juez (arts. 87.1 LRJS y 281.3 LEC).

Los hechos probados cuarto y quinto resultan del análisis del conjunto de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica, habiéndose acreditado por la prueba practicada en el acto del juicio oral, a saber documental y «pruebaspracticadas».

**SEGUNDO.-** Ejercita la parte actora la acción de extinción de la relación laboral, por entender que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en su formación profesional y dignidad por los hechos que se describen en la demanda.

La parte demandada se opone negando la realidad de los hechos afirmados por la demandada.

**TERCERO.-** En sede de lo previsto en el art. 50.1 ET, será causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario.

Las modificaciones sustanciales son causa legítima para solicitar la extinción del contrato pero no bastan por sí mismas. Ahora bien, es preciso que además causen al trabajador daños en *"la formación profesional y la dignidad personal"*.

La idea de profesionalidad se vincula con el derecho reconocido a los trabajadores de promoción dentro de la empresa (art. 35 CE). En este sentido la misma queda afectada desde el momento que al trabajador se le disminuye la categoría o la función que tenía asignada, pero si ello se produce con el plus preciso para que tal modificación pueda incardinarse en el precepto que se entiende infringido. Respecto a la incidencia en la dignidad del trabajador, ha sido la propia evolución Jurisprudencial la que ha fijado también el alcance de esa noción extendiéndolo a todo ataque al respeto que merece el trabajador ante sus compañeros y ante sus jefes como profesional, no pudiéndosele situar en una posición en que por las circunstancias que se den en ella se provoque un descrédito en este aspecto.

La Jurisprudencia ha establecido que la causa que autoriza la extinción contractual del art. 50 del ET requiere que la modificación de las condiciones de trabajo sea grave, es decir que afecte a lo esencial del contrato y que en términos generales frustre las aspiraciones o expectativas legítimas del trabajador, y ha de ser también voluntaria, es decir, reveladora de una conducta pertinaz y definitiva de incumplimiento de las obligaciones contractuales.

**CUARTO.-** En el caso presente, «Enelpresentecaso».

Trayendo la realidad descrita en los Hechos Probados a la norma legal citada y la doctrina jurídica expresada no cabe duda de que existe causa legal para resolver el contrato de trabajo por incumplimiento de la empresa.

**QUINTO.-** La declaración de extinción de la relación laboral obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el art. 110.1 de la LRJS y con el art. 56.1 del ET ascendiendo a *“treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades”.* Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día «antiguedad» correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral, a la fecha de la presente Sentencia. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (STS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013).

Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a «indemnizacionextincion» euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte demandante.

**SEXTO.-** Habiéndose citado al Fondo de Garantía Salarial, conforme a lo dispuesto en el artículo 23.1 de la LRJS, únicamente puede ser condenado a estar y pasar por este pronunciamiento, sin perjuicio de resultar ulteriormente la insolvencia de la empresa, deba asumir su responsabilidad legal.

**SÉPTIMO.-** A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191.3.a) de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

**FALLO**

Estimo la demanda de extinción interpuesta por «Actor» frente a la empresa «DEMANDADO». Declaro extinguida la relación laboral que unía a las partes, con efectos desde la presente resolución judicial, condenando a la empresa a abonar al actor en concepto de indemnización la cantidad de «indemnizacionextincion» euros.

Notifíquese a las partes en legal forma.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

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