**SENTENCIA**

En Las Palmas de Gran Canaria, a fecha «fecha».

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«numero»/«ano», promovido a instancia de «actor», contra «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 «actividad», con antigüedad desde el día «antiguedad», categoría profesional de «categoria» y un salario mensual/diario bruto de «salario» 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 ha abonado las nóminas al actor con los siguientes retrasos:

*"[…]”*

**CUARTO.-** La parte demandante promovió la conciliación previa al proceso, que se celebró el día «semac» con el resultado de «resultsemac», 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 falta de abono de los salarios pactados.

La parte demandada se opone alegando que no se ha producido retraso alguno, y subsidiariamente ese retraso no sería continuado o contumaz sino esporádico o coyuntural, sin gravedad suficiente para constituir un incumplimiento empresarial.

**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, el retraso continuado en el abono del salario pactado, y como se dice en la STS 09-12-2010, recurso 3762/2009*, "se 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 (TS 24/03/92, rcud 413/91; 29/12/94, rcud 1169/94; 13/07/98, rcud 4808/97; 28/09/98, rcud 930/98; 25/01/99, rcud 4275/97; y 22/12/08, 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, rcud 2196/07, en obiter dicta)”*.

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

El art. 29 del ET consagra el derecho a un pago puntual del salario, correspondiendo a la empresa, ex art. 217 LEC, acreditar el pago puntual de los mismos.

Como señala la STS de 25-02-2013, recurso 380/2012, *“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”.*

Aplicando la anterior doctrina al caso que nos ocupa, ha de mantenerse que en el caso de alegarse falta de pago o imputabilidad en el abono de la retribución convenida o diferencias en la misma debe constar suficientemente que ello es imputable a conducta culposa o negligente del deudor; y en el supuesto de autos ha de apreciarse tal circunstancia pues no existe ninguna prueba que justifique el retraso en el pago de los salarios o que concurra causa alguna que justifique tal situación, resultando, por el contrario, que la parte actora quien ha estado desde «31desdecuandonocobra» cobrando su salario con retraso, incurriendo de esta forma la empresa en un incumplimiento grave, culpable y reiterado de su obligación de abonar el salario puntualmente, por todo lo cual procede estimar la extinción del contrato interesada por la parte actora.

**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.