

SENTENCIA N.º [REDACTED]

En Bilbao, a 25 de marzo del 2026.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao, plaza n.º 9 D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] los presentes autos número [REDACTED], seguidos a instancia de [REDACTED] contra [REDACTED] sobre resolución de contrato por voluntad trabajador.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 27 de junio del 2025 tuvo entrada demanda formulada por [REDACTED] contra [REDACTED] y admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes asistiendo únicamente la parte actora y abierto el acto de juicio por S.Sª 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.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. Doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], con NIE [REDACTED]

[REDACTED]

SEGUNDO. La empresa demandada, a fecha de interposición de la presente demanda (26/06/25), no ha abonado a la trabajadora los siguientes importes:

- Diferencia salarial diciembre 2022: 213, 22.-€
- Paga extra diciembre de 2022: 1.571,42.-€
- Diferencia salarial enero 2024: 156,22.-€
- Diferencia salarial febrero 2024: 156,22.-€
- Paga Extra junio de 2024: 1.767,13 €
- Salario agosto 2024: 1.667,13 €
- Salario septiembre 2024: 1.667,13 €
- Salario octubre 2024: 1.667,13 €
- Vacaciones 2025 (13 días): 722,43.-€
- Parte proporcional paga extra junio 2025: 1.536,86.-€
- Ajustes de Convenio Colectivo 2025: 822,39.-€

Fecha: 27/03/2026 10:39

CUARTO. El 2/12/25 se dictó auto en procedimiento concursal del JM nº 3 Bilbao seguido en relación a [REDACTED], declarando la conclusión del mismo por insuficiencia de la masa activa.

QUINTO. El 20/06/25 se celebró conciliación administrativa previa, habiéndose presentado papeleta el 5/06/25.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Las circunstancias recogidas como hechos probados resultan de la documental presentada por el trabajador e interrogatorio judicial de la empresa demandada e incomparecida de conformidad con los artículos 97 y 91.2 LRJS.

SEGUNDO. Insta la trabajadora la extinción del contrato de trabajo que le une con [REDACTED], por impago de las partidas que se han recogido en el Hecho Probado Segundo, solicitando la condena de la demandada a abonarle una indemnización equivalente a la propia del despido improcedente en base a lo establecido en el artículo 50.1 b) ET, esto es, por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado; así como -de conformidad con el artículo 26.3 LRJS-, la condena de la demandada al abono de las partidas adeudadas por

importe conjunto de 11.947,28 euros. A ello agrega la solicitud de indemnización de 20.000 euros por vulneración de derechos

Frente a ello, la empresa demandada no ha comparecido al acto de la vista, como tampoco lo hace FOGASA.

TERCERO. Ya la STSJ PV 16/05/00 señalaba que el trabajador, por el carácter personalísimo de sus servicios, puede desistir unilateralmente del contrato de trabajo que le vincula con su empresario (art. 49-1-d ET), de forma que su sola voluntad es suficiente a tal fin, sin necesidad de que su decisión esté basada en un previo incumplimiento de las obligaciones por parte de aquél. Basta, pues, con que no le resulte de interés continuar manteniendo el vínculo contractual para que la relación pueda finalizar, sin más deber, por su parte, que la de preavisar su decisión al empleador (a salvo, claro es, que por convenio colectivo o pacto individual se dispusiera otra cosa lícitamente).

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico también ha previsto la situación en la que el empresario incumple gravemente sus obligaciones para con el trabajador por circunstancias que no sean absolutamente imprevisibles o inevitables. Dicha situación puede provocar en éste una pérdida de interés en continuar con el vínculo contractual, pero que aquí viene provocada por esa actitud incumplidora del otro contratante y es la razón por la que se ha regulado en forma distinta, disponiéndose que, en estos casos, el trabajador estará facultado para solicitar la resolución de su contrato de trabajo con derecho a percibir la misma indemnización que le habría correspondido si hubiera sido objeto de un despido improcedente (arts. 49-1-j y 50 ET) (...) Adaptación, a este concreto contrato, de una regla que, con carácter general, recogen nuestras leyes para cualquier supuesto de incumplimiento sustancial de las obligaciones convenidas por uno de los contratantes (art. 1.124 CC).

El segundo de esos preceptos estatutarios describe, en su número 1, el tipo común generador de dicha facultad (cualquier incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empresario con el trabajador, en tanto no sea debido a razones de fuerza mayor), junto a dos supuestos específicos, que no son sino concretas aplicaciones de esa regla general: la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Repárese en que, para el éxito de la acción resolutoria, no basta con que se produzca una transgresión empresarial de uno de sus deberes laborales, sino que se precisa, siempre, que sea grave. La resolución del

contrato se ha de ofrecer, en suma, como fruto de la actitud de quien, razonablemente, no confía ya en obtener la satisfacción propia de la persona que trabaja por cuenta de otro; esto es, de alguien que se ve forzado a resolver el contrato de trabajo injustificadamente provocado por la conducta de su empresario.

Pero no de cualquier conducta, sino únicamente de aquélla que constituya una transgresión de las obligaciones que tiene contraídas por razón del contrato de trabajo que, además, le sea imputable, con lo que se descartan los casos en los que el incumplimiento atañe a obligaciones no derivadas de dicho contrato, como también aquellos en que la falta de cumplimiento de un deber laboral obedece a razones de fuerza mayor, pero no requiere, en cambio, que sea fruto de una actitud malévola o negligente por su parte.

En orden a la concreta valoración de incumplimientos en la obligación de pago del salario, los casos de incumplimiento empresarial son no solo casuísticos sino de una variedad casi particularizada al caso concreto. La sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 1999, entiende que "conforme a la jurisprudencia de esta Sala, cabe entender que una interpretación conjunta de los apartados b) y c) del art. 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", que es necesaria 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 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)." La particularización de la gravedad se pone de manifiesto en otras resoluciones, como la del mismo Tribunal de fecha 13 de julio de 1998 (rec. 3688/97), en la que se entiende, al analizar si existe contradicción entre dos supuestos en que existía, respectivamente, retrasos por impago de tres meses de salario y una paga extra y otro de cuatro meses y una extra, que: " La igualdad en los supuestos de hecho en materia de extinción de contratos de trabajo por falta de pago de salarios, es difícil que pueda producirse, salvo casos excepcionales, por lo que es preciso realizar una cuidada individualización de cada uno de los casos, atendiendo a las peculiares circunstancias subjetivas y objetivas configuradoras de los mismos. La falta de pago o retrasos continuados en el abono de los salarios pactados, y su incardinación o no en el artículo 50.b del Estatuto de los Trabajadores, depende fundamentalmente de las circunstancias, datos y elementos que en cada caso específico concurren." En esta línea la jurisprudencia considera justificante de la acción resolutoria la existencia de un período de impago como el de cinco meses y una paga extraordinaria (STS 29/12/1994; STSJ Madrid 30/05/02); dos mensualidades más las cuatro de tramitación del procedimiento (STS 24/07/1986); todo un año (STS 24/07/1987). También se valora la actitud crónica de la empresa de constante y reiterado incumplimiento de sus obligaciones y de sus propias decisiones, aunque la deuda en el momento

Fecha: 27/03/2026 10:39

CSV:

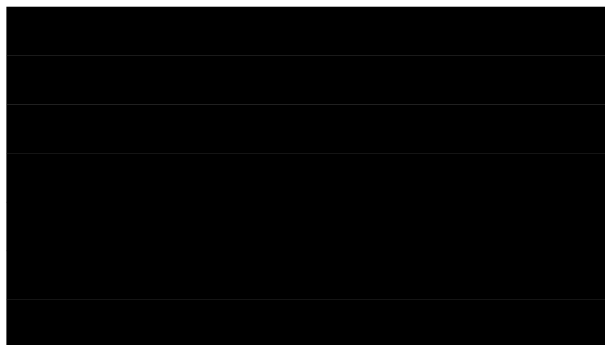
de presentar la demanda no llegue a tres meses (STSJ Comunidad Valenciana 29/04/03).

Pues bien, marginando por consiguiente un criterio puramente mecanicista, relativo a cuántos son los meses de retraso y si éstos entran o no dentro de las pautas jurisprudenciales y ciñéndonos en esta resolución al crédito salarial, nos encontramos ahora frente a un supuesto en el que -haciendo remisión en lo necesario al Hecho Probado Segundo, a fin de evitar reiteraciones tediosas- en el periodo junio 2024 a junio 2025 se han dejado de abonar 1 paga extra (junio 2024) y 3 mensualidades sucesivas y completas de salario (agosto, septiembre y octubre 2024), a lo que deben añadirse otros impagos desde diciembre 2022, incluida 1 paga extraordinaria completa (diciembre 2022), diferencias salariales y ajustes según convenio.

Lo anterior evidencia una conducta de impago persistente, con mantenida falta de abono que debe calificarse de reiterada y continua, así como grave, pues ningún remedio consta que la demandada – incomparecida al acto del juicio- esté aplicando para remediar una contingencia como ésta, que afecta tan directamente a la generalidad de la población, que necesita disponer de su remuneración todos y cada uno de los meses y con puntualidad, ya que ordinariamente las cargas que pesan sobre las percepciones salariales son también de carácter periódico y continuo.

En definitiva, los hechos valorados en su globalidad llevan a concluir que [REDACTED] ha incurrido en una conducta de incumplimiento de una continuidad y persistencia tales en proporción a la duración de la relación laboral (inferior a 3 años en el momento de presentarse la demanda), que hace plenamente justificable la decisión de la trabajadora de ponerle fin pues a nadie puede obligarse a trabajar con la inseguridad e incerteza de si cobrará o no su salario. Por tanto, se estimará la pretensión extintiva formulada en demanda.

CUARTO. Para el cálculo indemnizatorio se acudirá al programa informático proporcionado por el CGPJ:



2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR
VOLUNTAD DEL TRABAJADOR EN CASO
DE INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL
EMPRESARIO --

7271,55

Salario diario x meses x 2,75:

QUINTO. Por lo demás, acreditada la existencia de la relación laboral en las condiciones expresadas (*vid.* contrato de trabajo y nóminas) y no probado de contrario el hecho obstativo del abono de las partidas reclamadas, pudiéndose además tener por confesa a la empresa en todo cuanto le perjudique ex artículo 91.2 LRJS, permitiendo además el primer párrafo del artículo 26.3 LJS la acumulación de la acción extintiva y la de reclamación salarial, también debe condenarse a [REDACTED] al abono de 11.947,28 euros, según lo consignado en el Hecho Probado Segundo.

En materia de intereses, el artículo 29-3 del E.T. establece un interés por mora en el pago del salario del 10%, porcentaje que se ha señalado por la Jurisprudencia (ya la STS 9/02/1990) es anual y además únicamente se refiere a los salarios pero no a las indemnizaciones. Por ello procede condenar a la demandada al abono de tal interés desde la fecha de presentación de la papeleta (5/06/25).

SEXTO. No ha lugar a reconocer crédito por la vulneración de derechos fundamentales. Como se dijo al inicio, la trabajadora reclama una indemnización de 20.000 euros por la vulneración de derechos fundamentales a la dignidad (artículo 10 CE) y a la no discriminación

Así las cosas, no se aporta ningún elemento de comparación que avale un trato desigual e injustificado a la trabajadora en relación a otros empleados en su misma situación. Y el hecho aislado de los impagos no genera un desvalor adicional que, en sí mismo, suponga vulneración del artículo 10 CE. Nótese además que lo actuado avala la inequívoca situación crítica de la demandada desde el punto de vista económico, resultando del *item* nº 55 del índice electrónico, que el 2/12/25 se dictó auto en procedimiento concursal [REDACTED] del JM nº 3 Bilbao seguido precisamente en relación a [REDACTED], declarando la conclusión del mismo por insuficiencia de la masa activa.

Fecha: 27/03/2026 10:39

CSV:

Por lo demás, y con independencia de cómo vivencie subjetivamente la trabajadora la situación de impagos, no se conocen

En definitiva, no se dispone de criterios de razonabilidad que dibujen el exigible panorama indiciario de vulneración de derechos fundamentales sin que, en ausencia de los mismos, quepa acudir al mecanismo de la *ficta confessio* (vid. en tal sentido, SSTSJ PV 17/06/14 EDJ 2014/149704; 2/03/21 recurso 213/21, 25/04/23, recurso 397/23, 8/10/24 recurso 1322/24), desestimándose la demanda en este punto.

SÉPTIMO. Frente a esta resolución cabe interponer recurso de suplicación (artículo 191 LRJS).

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que estimando parcialmente la demanda presentada por [REDACTED] [REDACTED] contra [REDACTED], debo declarar la extinción contractual de la relación laboral que unía a las partes, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, así como a abonar a la trabajadora una indemnización de 7.271,55 euros, condenándola asimismo al abono de 11.947,28 euros por los conceptos expresados en el Hecho Probado Segundo de esta resolución, devengando este último importe (11.947,28 euros) un interés moratorio anual del 10% en la forma señalada en el FJ Cuarto.

Todo ello absolviendo a la empresa de las restantes pretensiones sostenidas frente a ella, y sin perjuicio de la responsabilidad que legalmente pudiera corresponder al FOGASA.

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 esta sección del Tribunal de Instancia 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 Cuenta bancaria [REDACTED] 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 tribunal 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.

Fecha: 27/03/2026 10:39

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.

CSV: