

NIG:

Sección: MR-3 Sección: MR-3 Despido objetivo individual / Kaleratze objektibo indibiduala

En Bilbao, a .

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social
, D.^a los presentes autos número ,
seguidos a instancia de contra

, FOGASA sobre Resolución contrato.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 7 de Marzo de 2025 tuvo entrada demanda formulada
por contra ,

, FOGASA y admitida a
trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas salvo
, FOGASA, y abierto
el acto de juicio por S. S. 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.

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

I.- HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- comenzó a prestar servicios para
las mercantil demandada el 19/11/2021 con la
categoría profesional de INVESTIGADORA PREDOCTORAL, con un
contrato temporal hasta fin de obra para “

en el

” y a jornada completa, percibiendo un salario bruto anual de 20.500,00.-€, con inclusión de pagas extraordinarias.

El convenio de aplicación es el Convenio colectivo general de la industria química.

SEGUNDO.- La ORDEN de 8 de marzo de 2021, de la Consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, por la que se regulan las ayudas para el desarrollo de proyectos de I+D, mediante la contratación de personas doctoradas y la realización de doctorados industriales en la Comunidad Autónoma del País Vasco – Programa , establece:

Artículo 1.– Objeto.

La presente Orden tiene por objeto regular las ayudas para el desarrollo de proyectos de I+D mediante la incorporación de personal investigador con título de doctor o doctora y la realización de doctorados industriales, tanto en las empresas ubicadas o que tengan una instalación productiva en la Comunidad Autónoma del País Vasco como en determinados agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación, elevando la competitividad del tejido productivo vasco mediante la incorporación de talento.

Artículo 2.– Actividades subvencionables.

1.– Serán subvencionables las siguientes actuaciones:

a) La contratación de personas con título de doctor o doctora para su dedicación a proyectosde I+D desarrollados por las entidades beneficiarias.

b) La formación de doctorandos y doctorandas industriales mediante la cofinanciación de los costes laborales del personal investigador en formación que participe en un proyecto de investigación industrial, alineado con las prioridades estratégicas del PCTI 2030, en el que se enmarcará su tesis doctoral.

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
	Fecha:
CSV:	

2.– No serán subvencionables, al amparo de esta norma, los contratos de personas que mantengan simultáneamente otra vinculación laboral en vigor.

Artículo 7.– Entidades beneficiarias.

Podrán ser entidades beneficiarias de las ayudas, las siguientes:

- a) Empresas ubicadas o que tengan una instalación productiva en la Comunidad Autónoma del País Vasco, exceptuadas las que operen en los sectores excluidos en el artículo 1, apartados 2, 3 y 4, del Reglamento (UE) 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio.

Artículo 9- obligación de las entidades beneficiarias:

- b) 3.– Formalizar el contrato laboral correspondiente con las personas investigadoras seleccionadas, de acuerdo con la legislación laboral vigente y con la duración de los contratos y la retribución que, en su caso, se indique para cada actuación

TERCERO.- Se adeuda a la trabajadora su salario desde el mes de diciembre de 2023 en las siguientes cantidades brutas:

- Paga Extra Diciembre de 2023: : 1.464,29.-€.
- Salario Julio 2024: 1.464,29.-€.
- Salario Agosto 2024: 1.464,29.-€.
- Salario Septiembre 2024: 1.464,29.-€.
- Salario Octubre 2024: 1.464,29.-€.
- Salario Noviembre 2024: 1.464,29.-€.
- Paga Extra Junio 2024: : 1.464,29.-€.
- Salario Diciembre 2024: 1.464,29.-€.
- Para Extra Diciembre de 2024: 1.464,29.-€.

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

- Salario Enero de 2025: 1.464,29.-€.
- Salario Febrero 2025: 1.464,29.-€
- Salario marzo- 9 días hasta la IT- 439,29
- Vacaciones 2025: 390,48 euros a fecha de juicio

TOTAL ADEUDADO: 16.936,96.-€

La trabajadora se encuentra en IT desde el 10.3.2025.

CUARTO.- Intentada conciliación previa el 5.3.2025 la misma finaliza sin avenencia

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
	Fecha:
CSV:	

II.-FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Hechos probados.

El relato de hechos probados deriva de la prueba practicada en el acto de juicio oral, consistente en la prueba documental presentada por la parte actora, expediente administrativo de las demandadas.

Las circunstancias profesionales se acreditan por el contrato de trabajo , treniendo a la empresa por confesa respecto a las cantidades adeudadas

SEGUNDO.-Falta de legitimación pasiva

Por el se articula esta excepción señalando la inexistencia de responsabilidad dado que no se trata de una subcontratación del artículo 42 del ET, no forma parte de los servicios públicos de la Administración las subvenciones a empresas para el desarrollo de I+D, por lo que no cabe la responsabilidad solidaria de la misma. El programa de ayuda, no es una beca a la doctorando, son para las empresas que contratan al personal doctorando y no se subvenciona directamente a los doctorandos . Se abona la cantidad a la empresa tras acreditar la

contratación.

La misma excepción articula la porque señala que se trata de una alumna de la Universidad– sin participación alguna de la en la contratación.

Las excepciones articuladas por ambas codemandadas deben de ser estimadas, dado que de la Normativa expuesta en los hechos probados de la presente resolución se acredita que el Departamento del GV no ha concedido una beca a la trabajadora como se dice en demanda , si no que, en atención al programa , se conceden subvenciones públicas a las empresas para el desarrollo de proyectos I+D, siendo requisito para ello la contratación de personas investigadoras , personas que deben de ser contratadas por la mercantil, con las condiciones que éstas determinan y para el desarrollo de programas de investigación propias, sin que esta actividad subvencionada que no cubre el costo total de contratación (artículo 19) , convierta al en el empleador vía artículo 42 o 43 del ET, siendo la empresas contratante la única responsable del abono de las nóminas, y sin perjuicio de las sanciones que el impago pudiera determinar en orden a la posibilidad de concurrir a nuevas subvenciones o de las sanciones que procedan en el expediente administrativo correspondiente por el uso inadecuado de la subvención recibida, como la propia Orden señala..

En relación a la UPV, ninguna vinculación existe de la con la contratación de la demandante, la única vinculación es que es alumna de la Universidad, lo que le permite ser contratada como investigadora, pero sin que intervención alguna de la exista en la contratación.

Por lo señalado ambas demandas han de ser absueltas.

SEGUNDO.- Extinción por voluntad de la trabajadora

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.

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
	Fecha:
CSV:	

En el apartado segundo se señala que en tales casos el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones señaladas en el artículo 56 del ET para el despido improcedente.

La parte actora señala que existe un impago de nóminas desde la mensualidad de la extra de diciembre de 2023 hasta el momento actual, lo que implica el impago de más de un año de salario

En el presente supuesto la parte demandante, acredita la existencia de retrasos al menos desde diciembre de 2023 que se han mantenido a lo largo del 2024 y que respecto a la trabajadora se convierten en impagos hasta la fecha de su IT en marzo de 2025 , en su situación de IT, además, debe acudir a la prestación de abono directo por la Mutua, de lo que se deduce que desde diciembre de 2023 a fecha actual la empresa no ha realizado abono alguno de salarios.

Respecto a la extinción por la vía del artículo 50 del ET hay que señalar que no cualquier conducta es considerada suficiente para fundamentar la acción resolutoria, únicamente lo es aquella que constituya una transgresión de las obligaciones que tiene contraídas por razón del contrato de trabajo. Entre esas obligaciones se encuentran el pago del salario como contraprestación de los servicios prestados (art. 4.2.f) ET). Pero, además, resulta necesario que el incumplimiento de la obligación empresarial sea considerado grave, salvo los casos de fuerza mayor, sin que sea relevante la existencia o no de culpabilidad por parte del empresario. La resolución del vínculo contractual por este motivo es una solución extrema que ha de estar proporcionada a la gravedad del incumplimiento empresarial, por lo que tan sólo procede en casos de graves y reiterados incumplimientos por su parte de las condiciones esenciales que regulan la relación laboral, de los que se infiera una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones contraídas con el trabajador.

La STS de 9-12-2010 viene a excluir la culpabilidad empresarial como criterio a valorar en orden a la extinción, dado que el empresario no puede ampararse en una mala situación económica como justificativa del impago;

Firmado por:		
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	Fecha:	14:43
	CSV:	

la citada sentencia establece:

“Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (recurso 2461/2008) (RJ 2009, 3261) "esta Sala viene señalando con reiteración, 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 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], 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 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 -rcud 930/98 -; 25/01/99 (RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -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 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)".

La STS de 25.2.13 , recurso 380/12 , establece la doctrina actual en materia de extinción y señala:

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

Por esta Sala de casación y como regla en los supuestos de ejercicio de la acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por alegada " falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)) se han venido teniendo en cuenta los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales acaecidos tras la fecha de presentación de la demanda. Así se deduce de los supuestos enjuiciados y de la doctrina contenida, entre otras, en las sentencias que a continuación se relacionan:

a) En diversas sentencias dictadas en el antiguo recurso de casación por infracción de ley se computaron los retrasos en el pago o los abonos empresariales hasta la fecha del acto del juicio para apreciar la gravedad del incumplimiento empresarial. Así, entre otras, en las sentencias de fechas: aŹ) STS/Social 23-junio-1986 (RJ 1986, 3710) , razonando que " debiendo partir para el debido enjuiciamiento del tema planteado en el recurso de las afirmaciones contenidas en el resultando de hechos probados de la sentencia recurrida ...: que la causa del impago de salarios obedece a la deuda de 104.888.273 pesetas que INSALUD adeuda a la Clínica; que las deudas salariales con la actora por parte de la empresa a la fecha de interposición de la demanda consistían en el mes de Diciembre de 1984 y gratificación correspondiente al mismo mes, y el mes de Enero de 1985, si bien en el momento del acto del juicio la actora había percibido la totalidad de la cantidad adeudada; son estos datos suficientemente expresivos y elocuentes para que no pueda ser estimada procedente la resolución del contrato acordada por la sentencia recurrida ... "; bŹ) STS/Social 27-mayo-1987 (RJ 1987, 3899) razonando que " Tampoco es significativo en orden al éxito del recurso el que en el período que media entre la demanda y la celebración del acto de juicio se hayan abonado al demandante las retribuciones ordinarias pendientes, acordando con él anteriormente un aplazamiento para las extraordinarias, pues el retraso existió y se mantenía al ejercitarse la acción resolutoria, demostrando ese pago posterior, clara respuesta a tal ejercicio, que estaba al alcance de la demandada, pese a sus indudables dificultades económicas, si no cumplir regularmente sus obligaciones, atenuar al menos la gravedad del incumplimiento, ya que el retraso probado, como queda dicho, no fue de

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	Fecha: 14:43
	CSV:

días o alguna semana por llegar a ser en ocasiones de varios meses "; y cŽ) STS/Social 27-julio-1988 (RJ 1988, 6260) , en la que se relata que " La actora hasta abril de 1986 suscribió los oportunos recibos con la fecha de su devengo. En 1986 las pagas mensuales, aunque atrasadas, se sucedieron y el 20 de noviembre de 1986 se celebró el acto de conciliación ante el IMAC al que no asistió la actora a quien se ingresó el día 4 de noviembre, el mes de octubre y 100.000 ptas. de atrasos a cuenta; el 5 de diciembre, el resto de los atrasos, como también el mes de diciembre en 8 de enero de 1987. De ello deduce que el abono de los atrasos en 5 de diciembre de 1986 y 8 de enero cuando ya se habían normalizado las pagas, es indicativo de la actitud responsable de la empresa frente a la situación anterior consentida por la actora, e igualmente demostrativo del ejercicio irregular de la acción ... ".

b) Se procede a decretar la extinción contractual partiendo de la existencia de un retraso de uno a dos meses, aproximadamente, en el periodo de una anualidad y sin que en la fecha del juicio se hubiera aun abonado el salario de un mes anterior en su totalidad, pues " los impagos y los atrasos se produjeron mes a mes durante todo el periodo ya referido, en los que, en ocasiones, solamente se recibían cantidades a cuenta " (STS/IV 13-julio-1998 (RJ 1998, 6169) -rcud 4808/1997).

c) En un litigio en el que, aplicándose la que se denomina doctrina " objetiva " del incumplimiento empresarial, se acoge como causa resolutoria el retraso continuado en el pago de tales salarios en un periodo de dos años con un promedio de retraso de 11,20 días, aunque la empresa estuviese en situación de concurso y a pesar de que se constata que en el momento del juicio oral no se le adeudaba ninguna cantidad, partiendo de que los retrasos " son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes " (STS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 294/2008 (RJ 2009, 1434) con voto particular).

d) En un supuesto en el que tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste los retrasos en el pago eran de seis meses aproximadamente y se produce la satisfacción de lo adeudado en la fecha de celebración del juicio, si bien se acepta sin discusión tal posibilidad, en cuanto al fondo no

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

lo considera suficiente para impedir la gravedad del incumplimiento en relación con la obligación de pago puntual del salario, concluyendo que " En el caso que hoy resolvemos la gravedad resulta evidente. Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades ", tras haber argumentado en cuanto al fondo que " Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (RJ 2009, 3261) (recurso 2461/2008) Žesta Sala viene señalando con reiteración, 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 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], 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 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 (RJ 1994, 10522) -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 (RJ 1998, 8553) -rcud 930/98 -; 25/01/99 (RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -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 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)Ž " (STS/IV 9-diciembre-2010 (RJ 2011, 239) -rcud 3762/2009).

e) Teniendo expresamente en cuenta los pagos empresariales tras la presentación de la demanda de todo lo adeudado y la existencia de un acuerdo sobre demora en los pagos con los representantes de los trabajadores, no se dio lugar a la extinción contractual señalándose que " la litis queda reducida a resolver si el incumplimiento empresarial que nos ocupa es grave y trascendente, calificación que no procede hacer en el presente caso porque al tiempo de presentarse la papeleta de conciliación y la demanda (diciembre de 2009) los retrasos en el pago se habían producido solamente desde el 1 de junio anterior, con la particularidad de que a primeros de marzo de 2010 la empresa no adeudaba ninguna cantidad, mientras que antes había venido abonando la nómina mensual en dos pagos y con retrasos de 10 a 30 días. Estas demoras en el pago durante siete meses, resumida y gráficamente consistieron en el impago de un mes y el cobro fraccionado de los seis restantes, no pueden calificarse de relevantes y graves en una situación económica como la actual, en la que existen importantes restricciones crediticias " (STS/IV 5-marzo-2012 (RJ 2012, 4039) -rcud 1311/2011).

2.- Excepcionalmente, en un supuesto en el que hasta el momento de la presentación de la demanda los retrasos continuados en al pago de los salarios no superaban los tres meses (" los retrasos constatados -mayo y junio de 2010, y dudosamente agosto de 2010 ... no superan tal cifra "), y que si se hubieran computado los impagos desde la fecha de presentación de la conciliación el 13-julio-2010 hasta la fecha de celebración del juicio el días 18-febrero-2011 ascenderían a nueve meses, no se tiene en cuenta este último periodo, argumentándose que " los impagos o retrasos en el pago a tener en cuenta en la resolución del litigio son, como es lógico, los existentes en el momento de la interposición de la demanda. Es este documento de iniciación del proceso de instancia el que contiene la pretensión rectora del mismo, y es en este momento por tanto cuando se fija el objeto de la litis " y se desestima la pretensión extintiva (STS/IV 26-julio-2012 (RJ 2012, 10274) -rcud 4115/2011 , con voto particular).

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
	Fecha:
CSV:	

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

Entendemos que debe mantenerse la doctrina consolidada de la Sala y declarar que cuando el trabajador ejercita la acción de extinción del contrato de trabajo por la causa justa de incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario consistente en " La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)), la fecha límite hasta la que deben haber acontecido los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales, salvo supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la propia fecha del juicio, tanto a efectos de constatar el alcance del denunciado incumplimiento empresarial, y, en su caso, como de la posible concreción de la acción de reclamación de cantidad acumulada.

Esta interpretación es además la más acorde con lo preceptuado ahora en el art. 26.3 in fine LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre (RCL 2011, 1845) , reguladora de la jurisdicción social), en el que se contempla que "... Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas ".

A los argumentos anteriores es dable adicionar, que dada la simplicidad de la causa o motivo invocado de falta de pago o demora respecto a otros incumplimientos empresariales y de la derivada prueba de los hechos, salvo supuestos excepcionales que pudieran generar efectiva indefensión (art. 24 CE (RCL 1978, 2836)), debe entenderse que a través, en su caso, de ampliaciones a la demanda inicial por parte del trabajador demandante o de alegaciones en la contestación de la demanda por la parte empresarial no se vulnerará lo establecido en el art. 85.1.III LRJS (RCL 2011, 1845) (" A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial ") ni en el art. 85.2 LRJS (" El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes "); y evitando, con ello, además que

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43
CSV:	Fecha:

posteriores incumplimientos empresariales de la propia obligación de pago puntual del salario acaecidos tras la demanda inicial deban comportar la necesaria presentación de nuevas demandas para evitar que los mismos resulten no valorados a los efectos extintivos, dado, también, las cada vez mas frecuentes demoras en las fechas de señalamiento de los juicios en instancia en determinados órganos judiciales, con los efectos negativos que de ello puedan derivar, en especial sobre la seguridad jurídica; o, a la inversa, privar a la parte demandada la alegación de hechos, sin perjuicio de su valoración judicial, sobre posibles pagos efectuados tras la presentación de la demanda, con pretendida incidencia en la acción de extinción contractual como, en su caso, en la acción acumulada de reclamación de cantidad. En definitiva, como ya desde antiguo se había reflejado también en la jurisprudencia civil "... el sentido pragmático y economía procesal no es otro que el de acompasar las peticiones de las partes y el fin del proceso al tiempo y duración de su trámite, de tal modo que las variaciones sobrevenidas en su curso puedan ser tenidas en cuenta y también decididas, ya que no debe olvidarse de otro lado, que se ha de fallar en relación al tiempo y hechos de la sentencia, no de la demanda, so pena de privar de sentido a la razonable previsión del Legislador al permitir con esa norma (548 LECiv (RCL 2000, 34 , 962 y RCL 2001, 1892)) la aportación de nuevas circunstancias, respetándose ... la sustancia de la petición originaria " (STS/Civil 5-octubre-1983 (RJ 1983, 5231))."

La sentencia del TS de 9.12.16 viene a señalar que no es necesaria la culpabilidad, si no el dato objetivo del impago durante tres mensualidades, y que el impago no se enerva por el abono durante la pendencia de la causa.

Llegado a este punto debemos señalar que en el presente caso existe un impago de más de un año de duración, siendo por tanto el presente un supuesto que lleva aparejada la gravedad que requiere el artículo 50 del ET, pues una trabajadora no puede encontrarse al albur de la circunstancia económica de la empresa cuando ésta tiene mecanismos paliativos para subvenir a tales circunstancias, y no esperar a la acción de extinción del trabajador, y por tal la consecuencia que procede es extinguir el contrato

de trabajo que unía a las partes, con la indemnización fijada en el artículo 56 del ET , instada por la parte actora y que asciende a 6.332,53 euros de indemnización

TERCERO.- Reclamación de cantidad.

Se reclaman a su vez las nominas impagadas hasta el día de la IT de la trabajadora, incluidas la liquidación, en un importe de 16.936,96 correspondiente a las mensualidades impagadas que se fijan en el hecho tercero de la demanda. No comparece la empresa acreditando el pago por lo que procede condenar a la empresa contratante a su abono conforme al artículo 29 del ET. Cantidades que devengan el interés fijado en el artículo 29.3 del ET desde que debieron ser percibidas.

CUARTO.- Grupo de empresas.

Se plantea la existencia de responsabilidad de las dos mercantiles demandadas, y manifestando en el acto de la vista, nada se señala en demanda, que ente ambas mercantiles existe una relación de grupo empresarial al tener la misma actividad ,con el mismo administrador.

Ninguna prueba se aporta a efectos de acreditar esas circunstancias, por lo

QUINTO.- Recursos

Frente a la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo señalado en los artículos 191 y siguientes de la LJS.

Vistos los artículos citados y los que sean de pertinente aplicación;

FALLO

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	14:43 Fecha:
CSV:	

trabajadora con la empresa a fecha de la presente sentencia, .

CONDENAR a la empresa a abonar a la trabajadora la cantidad de 6.332,53 euros en concepto de indemnización y 16.936,96 euros brutos en concepto de salarios (que incluyen desde la paga extra de diciembre de 2023 hasta el 9.3.2025), cantidad ésta última que devenga el interés del 10% desde la fecha mensual de su correspondiente devengo.

ABSOLVER A , Y

Firmado por:

Fecha: 14:43

URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:

CSV:

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/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º Cuenta bancaria 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 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.

Firmado por:	
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:	Fecha: 14:43
CSV:	

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.