



CIRCULAR LABORAL 26/2023

1 junio de 2023

## **RESUMEN SENTENCIAS RELEVANTES JURISDICCIÓN SOCIAL: JUNIO 2023.**

---

### **1. TRIBUNAL JUSTICIA UNION EUROPEA**

#### **Las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el periodo de trabajo a tiempo parcial anterior a la jubilación se deben abonar.**

El derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido por un trabajador en el ejercicio de su trabajo en el marco de un régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación no puede extinguirse, al finalizar el año de devengo de las vacaciones o en una fecha posterior, cuando el trabajador no ha podido disfrutar de esas vacaciones antes de la fase de dispensa de trabajo por motivo de enfermedad, aunque no se trate de una ausencia de larga duración.

Denegar a un trabajador que no ha podido ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas antes de que su relación laboral haya finalizado, debido a una circunstancia imprevista, como la enfermedad, cualquier derecho a tal compensación económica privaría de su propio contenido al derecho previsto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88, interpretado a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

El TJUE recuerda que el derecho a vacaciones anuales constituye tan solo una de las dos vertientes del derecho a vacaciones anuales retribuidas como principio fundamental del Derecho social de la Unión, siendo la otra vertiente la compensación económica que debe abonarse al trabajador cuando este no puede disfrutar de sus vacaciones por haber finalizado la relación laboral.

También reconoce como cierto que en los casos de larga duración por motivos de salud puede temer el empresario que el trabajador acumule períodos de ausencia de larga duración que puedan crearle dificultades en cuanto a la organización del trabajo. Es por ello por lo que el TJUE no se opone a disposiciones que limitan, mediante un período de aplazamiento de quince meses a cuyo término se extingue el derecho a las vacaciones anuales retribuidas, la acumulación de derechos a dichas vacaciones de un trabajador que se haya encontrado en situación de incapacidad laboral durante varios períodos consecutivos de devengo de vacaciones.

Sin embargo, en el presente asunto, no se trata de una ausencia de larga duración por motivos de salud o de una ausencia que abarque varios períodos de devengo consecutivos, sino de un período muy limitado, de dos días y dos tercios de un día, durante el que no pudo disfrutar de vacaciones. Además, si bien es cierto que la ausencia de un trabajador por razones de salud es imprevisible para el empresario, el hecho de que tal ausencia pueda, en su caso, impedir al trabajador agotar su derecho a vacaciones anuales, cuando se trata de una relación laboral a tiempo parcial en el marco del régimen de trabajo a tiempo parcial previo a la jubilación, normalmente no lo es. En efecto, el empresario está en condiciones de excluir o de reducir tal riesgo acordando con el trabajador que este tome sus vacaciones a su debido tiempo.

**TJUE. Sala Sexta. Sentencia de 27 de abril de 2023. Asunto C-192/2022.**

## **2. TRIBUNAL SUPREMO**

**Despido disciplinario de miembros del comité de empresa afiliados a un sindicato: ¿pueden continuar acudiendo al centro de trabajo y ejercer sus funciones como tales mientras no se dicte sentencia?**

El Alto Tribunal desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte trabajadora contra la sentencia del TSJ de Cataluña que manteniendo el criterio de la sentencia de instancia del Social nº 9 de Barcelona entendió inexistencia de vulneración por parte de la empresa de derecho fundamental alguno (libertad sindical) por haber denegado la entrada en la empresa de varios trabajadores cuya relación laboral se había extinguido con anterioridad por decisión empresarial basada en motivos disciplinarios siendo miembros del comité en el momento extintivo.

El conflicto en el presente caso se sustancia por el hecho de que un mes después de ser despedidos estos trabajadores solicitaron acceder a la empresa para asistir a una reunión del comité de empresa alegando que continuaban siendo miembros del mismo al haber impugnado la rescisión contractual y encontrarse el procedimiento “sub iudice.” Por lo tanto, la dicotomía era clara: mientras que los despedidos consideraban que seguían siendo miembros del comité, la parte empresarial era del parecer que la extinción contractual conllevaba la desaparición del cargo representativo del personal.

El TS viene a indicar que en los términos planteados en el caso enjuiciado, las decisiones previas tanto de la instancia como del TSJ relativas a desestimar la demanda y el recurso de suplicación fueron conformes a derecho.

No obstante, y ahora viene lo relevante de esta sentencia, es que el Alto Tribunal indica que hay una posibilidad para que estas personas, durante la sustanciación del procedimiento y hasta el juicio, puedan seguir ejerciendo sus funciones representativas aun cuando se haya producido un despido disciplinario. Y ello cabría si se hubieran solicitado – que no ocurrió en el presente caso ... y de este modo deja una “puerta abierta” para casos venideros - medidas cautelares en el correspondiente procedimiento, al amparo del art. 180.2 de la LRJS, recordar al respecto lo recogido en ese precepto “... el juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos” y el órgano judicial al que corresponda conocer del asunto decida si pueden concederse, siempre dentro de las limitaciones que establece el segundo párrafo del citado artículo.

En resumen: la respuesta a la pregunta que efectuábamos en el encabezamiento de la reseña de esta sentencia es NO, pero cabe una opción a un SÍ si se siguen las pautas desarrolladas por el Alto Tribunal (solicitud de medidas cautelares al respecto.)

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 25 de abril de 2023.**

### **3. TRIBUNAL SUPREMO**

**Impugnar el alta médica no es causa para no reincorporarse al trabajo en procesos de IT de menos de 365 días.**

En atención a lo recogido en esta sentencia del Alto Tribunal en unificación de doctrina, en períodos de IT de duración inferior a 365 días, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo al día siguiente del alta médica con independencia de que esta haya sido impugnada. Y de no hacerlo será causa de despido por incomparecencia. En el presente caso, el trabajador no se presentó hasta la confirmación del alta tras la impugnación, algo que ocurrió 14 días después del alta médica. La empresa decidió despedir al trabajador por ausencias injustificadas y este despido es confirmado como procedente por el Tribunal. ¿Y cuál es la razón jurídica para ello?

Pues la encontramos en el art. 170.1 LGSS que regula las altas en IT de menos de 365 días en interpretación conjunta con el RD 625/2014 donde en su art. 5.1 párrafo 3ª establece que “... El alta médica extinguirá el proceso de incapacidad temporal del trabajador con efectos del día siguiente al de su emisión, sin perjuicio de que el referido servicio público, en su caso, siga prestando al trabajador la asistencia sanitaria que considere conveniente. El alta médica determinará la obligación de que el trabajador se reincorpore a su puesto de trabajo el mismo día en que produzca sus efectos.”

¿Y qué sucede en los casos en que el alta médica se produce en una IT cuya duración a sido superior a 365 días?

Pues si bien el Tribunal Supremo no se pronuncia expresamente sobre este supuesto, pues no era el objeto del recurso ni del específico caso que se dilucidaba, sí apunta, de forma indirecta, a que la solución hubiese sido radicalmente diversa en este supuesto dado que para este caso aplicaría el art. 170.2 LGSS – actualmente 170.3 de dicha norma -. En efecto, en el momento de los hechos la redacción de este apartado establecía que “... Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiriera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal”. Lo que viene a implicar el mantenimiento de la IT hasta la resolución de la impugnación.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 276/2023, de 17 de abril de 2023. Rec. nº 1368/2022.**

#### 4. TRIBUNAL SUPREMO

**Clasificación profesional. Plazo de prescripción por realización de funciones superiores desde el inicio. ¿Tracto único o sucesivo? El Alto Tribunal determina que dicho plazo no termina al año de iniciarse la relación (modificando doctrina anterior.)**

La propia regulación en la que se enmarca el desempeño de trabajos de superior categoría nos pone de manifiesto que no se está ante obligaciones/derechos de tracto único . Basta con acudir al art. 39.2 del ET para advertir que la encomienda de funciones superiores en unos tiempos determinados, superiores a un año, y durante la vigencia del contrato, permite que el trabajador pueda reclamar el ascenso o, en otro caso, las diferencias retributivas. Por tanto, afirmar que el plazo para reclamar la categoría que se desempeña por no corresponderse con la asignada, debe tener como día inicial del plazo el de suscripción del contrato, no se corresponde con aquel régimen legal que le permite al trabajador reclamar el derecho al ascenso a partir de que, en unos determinados espacios temporales de referencia anual o superior, haya atendido funciones superiores.

Por otro lado, las obligaciones de tracto único se refieren a prestaciones que se configura como un objeto unitario, consistente en una sola obligación instantánea, al margen de que pueda fraccionarse, mientras que los contratos de tracto sucesivo se identifican como contraprestaciones recíprocas, continuadas y dilatadas en el tiempo, ya sea este determinado o indefinido. Y en ellas está la prestación del servicio de forma continuada y a cambio del salario que a él le corresponda, hasta la extinción de la relación laboral.

Es por ello que el art. 59.1 del ET, como regla general, fija como momento a partir del cual comienza el plazo de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo el día en que éste expire o en el que termine la prestación de servicios continuados.

La excepción que la norma estatutaria contempla, relativa a percepciones económicas o las obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, fijando otro día inicial del plazo, no afecta a lo que aquí se demanda por el trabajador, aunque aquella previsión legal venga a indicar que en la relación de trabajo puedan surgir o confluir obligaciones de cumplimiento puntual o tracto único.

Por ende, no es posible entender que la determinación de la categoría profesional que debe corresponder a las funciones que está desempeñando el trabajador se califiquen como obligación/derecho de tracto único porque no constituye una prestación de cumplimiento en un acto en el que se debe entender cumplida la misma, sino que se está desarrollando de forma sucesiva mientras se está prestando el servicio y se percibe la retribución, que debe ser acorde con las funciones desempeñadas.

**Tribunal Supremo. Sala Cuarta. Pleno. Sentencia nº 291/2023 de 20 de abril. Rec. 1080/2020.**

## 5. TRIBUNAL SUPREMO

**El Tribunal Supremo da la razón a un beneficiario que renuncia a su pensión de jubilación tras serle notificada su concesión para seguir cotizando y lograr una cuantía mayor.**

El Alto Tribunal ha dictado una sentencia en la que establece que el beneficiario de una pensión de jubilación puede dejar sin efecto la misma, tras recibir la notificación de su concesión por la Seguridad Social, para solicitarla con posterioridad en un momento en el que sea más favorable a sus intereses. El Supremo destaca que no se trata de una situación irreversible ni una renuncia al derecho a la jubilación.

La cuestión planteada ante la Sala consistía en determinar si es posible dejar sin efecto por voluntad del beneficiario una prestación de jubilación reconocida, inmediatamente después de su notificación, para poder solicitarla más adelante, en un momento posterior que le pueda resultar más favorable al aumentar su período de cotización. Un Juzgado de Alicante le dio la razón al solicitante, dejando sin efecto la resolución del INSS que reconoció su pensión de jubilación, y ordenando la devolución de todo lo que hubiese percibido por ese concepto.

Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana revocó esa sentencia al estimar el recurso presentado por la Seguridad Social. Argumentó que no es posible la renuncia a una pensión de jubilación una vez que ésta ha sido reconocida, ya que la única causa de extinción de la pensión de jubilación establecida en nuestro ordenamiento jurídico (además de la sanción de pérdida por causa de incompatibilidad), es, en consonancia con su carácter vitalicio, el fallecimiento del pensionista, sin que esté prevista legal o reglamentariamente la posibilidad de renuncia a la pensión de jubilación, que contravendría el principio de irrenunciabilidad de derechos del artículo 3 de la Ley General de la Seguridad Social.

El beneficiario planteó un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Supremo invocando una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que dio una respuesta opuesta a una reclamación similar. En ambos casos se trataba de solicitantes de la pensión de jubilación que pedían, después de que le fuese reconocida, dejarla sin efecto al no estar conformes con la cuantía para poder volver a pedirla posteriormente. Frente a la respuesta negativa del TSJ valenciano, el TSJ andaluz dio la razón al demandante al considerar que no se trataba de una renuncia de derechos prohibida por la Ley.

El Supremo establece, con apoyo de la Fiscalía, que la doctrina correcta es esta última, ya que la actuación contemplada en las sentencias comparadas no es una renuncia al derecho a la prestación de jubilación que, como tal, estaría prohibida por nuestro ordenamiento jurídico. *“Es cierto que tal posibilidad no está expresamente prevista en la norma; pero tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante”*, cuando lo estime más conveniente para sus intereses, y se den otras circunstancias (de carencia y cotización) que puedan suponerle una prestación mayor.

Por ello no se trata de *“... una actuación que pueda considerarse ilegal y, tampoco que pueda entenderse como la renuncia al derecho a una prestación pública de la Seguridad Social que, por otro lado, podría no disfrutarse con el simple hecho de no solicitarse nunca. No hay renuncia abdicativa unilateral a los derechos que concede el sistema de Seguridad Social”*.

Añaden que debe tenerse en cuenta, además, que la solicitud de jubilación no resulta obligatoria para quienes cumplan la edad ordinaria de jubilación; y, por otro lado, que el propio sistema permite e, incluso, incentiva la prolongación de la vida activa y, con ello, el retraso en la solicitud de la jubilación.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia nº 320/2013, de 26 de abril de 2023. Rec. nº 2860/2020.**

## 6. TRIBUNAL SUPREMO

**Excedencia voluntaria. Solicitud de reingreso condicionada por la empresa a la existencia de vacante. ¿Cómo y de qué modo opera el plazo de prescripción de la acción para la persona trabajadora?**

El plazo de un año, en materia de la prescripción de la acción de reingreso, contemplado en el artículo 59 del ET debe interpretarse de la siguiente forma: cuando, frente a la petición de reincorporación, el empresario se opone de manera abierta, clara y terminante, y lo hace en términos que en realidad, equivalen a un rechazo del derecho básico del trabajador excedente a una actual o futura reinserción, y con ello, lo está excluyendo o extrañando de la plantilla, en actitud que debe hacerse equivaler a un despido, en este caso se aplica el plazo de caducidad de la acción de despido del artículo 59.3 del ET. (20 días hábiles desde que el trabajador conoció esa negativa.)



Pero cuando el empresario da por supuesto o sobreentendido el derecho del trabajador, que como dependiente suyo sigue tratando, pero al que niega de momento la reincorporación, so pretexto de que no existe vacante, hecho a que aquélla se condiciona por el artículo 46.5 del ET, en este caso, sería la producción de vacante, conocida además por el trabajador, la que pondría en marcha el tracto prescriptivo, cuyo plazo pasa a ser ahora el de un año que, con carácter general, establece el artículo 59.2 del ET. (Por lo tanto si el trabajador conoce la existencia de vacante, desde ese preciso momento se abre el plazo de 1 año de prescripción.)

En el específico caso analizado en la sentencia que comentamos, cuando el trabajador solicitó la reincorporación, la empresa le comunicó que le notificaría la fase de reingreso de los excedentes. Ni consta que la empresa efectuara ninguna comunicación al actor, ni tampoco consta que el demandante conociera la existencia de vacantes. En consecuencia, la acción de reingreso no está prescrita porque no pudo ejercitarse con anterioridad por razones imputables a la empresa, que se comprometió a informar al trabajador y no lo hizo.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 22 de marzo de 2023. Rec. nº 1822/2020.**

## 7. TRIBUNAL SUPREMO

**Premio por permanencia de 25 años en la empresa reconocido en acuerdo colectivo no estatutario. Una vez finalizada la vigencia de dicho acuerdo, éste no genera contractualización ni condición más beneficiosa en los términos del artículo 41 del ET.**

Los pactos de eficacia limitada (acuerdos extraestatutarios) no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral, al no estar incluidos en el artículo 3.1 del ET, lo que comporta una serie de consecuencias derivadas de trascendencia jurídica, entre otras, el que por su contenido de carácter exclusivamente obligacional no gozan del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex artículo 86.2 y 3 del ET, dejando de surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración.

En el caso analizado, la finalización de la vigencia del pacto extraestatutario existente sobre el plus salarial denominado "*bodas de plata*", establecido con una vigencia concreta conforme al cual todos los trabajadores de la empresa que cumplan 25 años de antigüedad en la misma tendrán derecho a percibir una paga compuesta de sueldo base, antigüedad y plus de convenio como premio de permanencia, en un pago único y por una sola vez, no ha generado una condición más beneficiosa que trascienda de la vigencia del pacto.

Ese beneficio no debe entenderse incorporado a los contratos de trabajo individuales y es inexigible una vez finalizada su vigencia, por lo que la decisión empresarial de actuar en concordancia con esa pérdida de virtualidad no supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo que exija para ello la concurrencia de los presupuestos formales y sustanciales establecidos en el artículo 41 del ET. En definitiva, nos encontramos ante un derecho, en trance de adquisición, que no ha quedado incorporado al contrato, por lo que no resulta exigible.

**Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia de 29 de marzo de 2023. Rec. nº 2756/2019.**

## **8. AUDIENCIA NACIONAL**

**No es discriminatorio el abono de una paga excepcional en proporción a la jornada trabajada.**

La aplicación del principio de *“prorrata temporis”* sí resulta idóneo en el presente caso por cuanto nos encontramos ante una paga para agradecer a la plantilla su esfuerzo en circunstancias de especial dificultad, habiendo contribuido razonablemente en mayor medida los contratados a tiempo completo.

El distinto trato dispensado a los trabajadores a tiempo parcial exige, para quedar justificado, que esté basado en razones objetivas que lo justifiquen y en el caso, estima la Audiencia que sí lo está. La aplicación por la empresa del principio de *“prorrata temporis”*, para determinar que los contratados a tiempo parcial o con reducción de jornada perciban la paga en proporción al tiempo trabajado, es un criterio que encaja en las exigencias de razonabilidad.

Lo cuestionado es una paga única, excepcional y no consolidable, por lo que no generará expectativas futuras de reiteración, con la que el empresario pretende agradecer, mediante un complemento retributivo adoptado por decisión propia, el compromiso y dedicación diaria de la plantilla en unas circunstancias de especial dificultad como lo fue la crisis por Covid19 y falta de componentes para la producción; siendo también el objetivo de esta paga es de ayudar a hacer frente a una inflación por encima de las previsiones.

Siendo una retribución de indudable naturaleza salarial, vinculada al compromiso y dedicación de la plantilla, la aplicación del principio de *“prorrata temporis”* sí resulta idóneo porque los contratados a tiempo completo han contribuido razonablemente en mayor medida que los contratados a tiempo parcial a la prestación de su actividad laboral en circunstancias de especial dificultad, argumento que hace que dicha regla resulte razonable y no discriminatoria y que la paga se perciba en proporción al tiempo de trabajo por los contratados a tiempo parcial o en reducción de jornada.

Es cierto, como alega el sindicato, que el esfuerzo ha sido colectivo porque todos han participado sin distinción, pero también lo es que han participado más, quienes más horas han trabajado; y aunque todos los trabajadores con independencia de su contratación sufren las consecuencias de la inflación con la misma intensidad, puntualiza la Audiencia que la inflación no es la causa del abono de la paga sino solo una de sus finalidades y que aunque lo fuera, solo las previsiones de incrementos salariales vinculadas a la inflación, no dan lugar a un mismo incremento retributivo para toda la plantilla sino a un incremento proporcional atendiendo al salario de cada trabajador y por tanto en proporción a la duración de la jornada.



Además y por agotar argumentos, recuerda la sentencia que no siempre que existe una presencia superior de mujeres existe una situación de discriminación y en el caso, el colectivo a analizar es el de trabajadores a tiempo parcial y/o con reducción de jornada, del que el 43,85% y el 56.15% mujeres, por lo que la presencia superior de mujeres no es llamativa y falta el presupuesto de base para apreciar una situación de discriminación indirecta respecto a que la paga controvertida conlleve una objetiva situación de discriminación para las mujeres a tiempo parcial o con reducción de jornada.

**Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Sentencia nº 54/2023 de 24 de abril. Rec. nº 67/2023.**

## **9. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID.**

**En el registro de los Planes de Igualdad opera el silencio administrativo positivo en caso de que no recaiga resolución denegatoria expresa.**

Sostiene la autoridad laboral que opera en el presente supuesto el silencio administrativo negativo, ya que con los Planes de Igualdad se transfieren al solicitante facultades relativas al servicio público, conforme a los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007.

No obstante, entiende la Sala que, a estos efectos, los artículos 45 y 46 de la norma reseñada contienen el régimen jurídico de los Planes de Igualdad, sin que del tenor de los mismos se extraiga la atribución a las empresas que han de elaborarlos e implantarlos facultades de servicio público. Por consiguiente, operó el silencio administrativo positivo por el transcurso del plazo de tres meses sin resolución expresa.

De conformidad con el artículo 24.3 a) de la ley 39/2015, la obligación de dictar resolución expresa a que se refiere el apartado primero del artículo 21 se sujetará al siguiente régimen: a) En los casos de estimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto solo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo. Por lo tanto, transcurrido el plazo de tres meses, la resolución de la demandada solo podía haber sido estimatoria de la solicitud de inscripción del Plan de Igualdad.

Al haber sido desestimatoria, es *contra legem* y, por ende, se ha de colegir que operó el silencio administrativo positivo, debiendo estimarse la pretensión deducida en las presentes actuaciones. En consecuencia, estimando íntegramente la demanda, debemos declarar y declaramos no conforme a Derecho la resolución impugnada denegatoria de la inscripción, que se deja sin efecto, al haber operado el silencio administrativo positivo, por lo que se estima la admisión de la solicitud de inscripción y registro del Plan de Igualdad ante la Autoridad Laboral.

**TSJ de Madrid. Sala de lo Social. Sentencia de 30 de septiembre de 2022. Rec. nº 437/2022.**

## 10. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA.

**Es posible desistir de la dimisión voluntaria en el trabajo siempre que no cause perjuicios.**

Cuando la empresa ya ha iniciado los trámites para contratar a otro empleado que reemplace al trabajador que dimite, e incluso ha formalizado un precontrato, no puede aceptarse la dimisión salvo que haya defectos de consentimiento.

El actor notificó a su empresa su decisión de finalizar su relación laboral con un plazo de preaviso de 30 días. Inmediatamente el empresario se puso a buscar un sustituto y llegó a formalizar un precontrato laboral. Pero dos días antes de cumplirse el plazo, el trabajador se retracta.

Reprocha el TSJ murciano el carácter voluble de la voluntad del empleado y señala que la retractación de su intención comunicada de dimitir no se puede traducir en la improcedencia del despido.

El incumplimiento del precontrato de trabajo suscrito por la empresa para sustituir al trabajador que dimite supone un grave perjuicio para el patrimonio de la empresa y para la vida profesional del tercero con el que se suscribió el precontrato.

El Tribunal Supremo admite la posibilidad de retractación siempre que no exista perjuicio propio para la empresa e incluso para terceros, que ven su contratación pactada en entredicho. También ha declarado el Alto Tribunal que, una vez comunicada, la dimisión con eficacia inmediata no es susceptible de retractación posterior, al haber causado estado como acto generador de derechos a terceros, por lo que la misma no puede redundar en perjuicio de éstos salvo que se pruebe la existencia de alguna deficiencia en el consentimiento que conduzca a la anulación del negocio jurídico.

En este asunto sí se constata un daño para la empresa derivado de la retractación de la dimisión y es que tras haber recibido la noticia de la dimisión del trabajador puso en marcha un procedimiento para cubrir el puesto de inminente abandono, realizó un procedimiento selectivo, identificó a su candidato y se "ató" al mismo mediante un precontrato, en un ambiente presidido por la competitividad y la necesidad de conseguir a los mejores trabajadores.

Por ello debe confirmarse el fallo del Juzgado de lo Social desestimando la demanda de despido porque, aunque la decisión del trabajador de revocar su baja voluntaria fue presentada antes de cumplirse el plazo de preaviso, este retracto del trabajador generó un claro perjuicio para la empresa y para un tercero con el que la empresa ya había suscrito un precontrato para sustituir al trabajador demandante.

**TSJ Murcia. Sala de lo Social. Sentencia de 21 de marzo de 2023. Rec. nº 29/2023.**

## 11. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA

### **Condena a una empresa con más becarios que personal de plantilla a reconocerlos como trabajadores.**

Las funciones de un becario no se pueden corresponder con las de un puesto de trabajo concreto, ni pueden confundirse en su labor con las de los demás trabajadores, y un becario no puede tener autonomía en su actividad, y en este caso sí la tiene.

Expone el Tribunal Superior de Justicia murciano que lo esencial para distinguir la relación laboral de la vinculación del becario es que la actividad que lleva a cabo debe ir dirigida a su formación. En el caso, no solo es que el becario realiza tareas en las mismas condiciones y con las mismas características que los demás trabajadores, sino que la empresa haya probado una actividad real de enseñanza y docencia, sino al contrario, se ha demostrado una verdadera utilidad de sus tareas para la empresa que hace que la relación deba calificarse de laboral.

Llama la atención en el caso que, además, la empresa tiene mayor número de becarios que trabajadores por cuenta ajena prácticamente en todos los departamentos, lo que evidencia que se están cubriendo necesidades de mano de obra con becarios, - 31 becarios frente a 27 trabajadores por cuenta ajena-.

Los becarios tienen asignadas funciones concretas, con un puesto de trabajo fijo y equivalente al de los trabajadores por cuenta ajena; tienen correo corporativo, un horario fijo, recuperan las ausencias no justificadas, no rotan por los departamentos para obtener una formación más completa y tienen vacaciones equivalentes a las de los demás trabajadores; incluso en determinados departamentos, hay mayoría de becarios y algunos desempeñan funciones que no se llevan a cabo por ninguna otra persona.

La asignación de funciones es la misma que a los trabajadores por cuenta ajena, y ello aunque la actividad de la empresa demandada, - desarrollo y realización de software, hardware y tareas de investigación para empresas e instituciones nacionales e internacionales, importación y exportación de equipos de electrónica y consultoría técnica de investigación-, precisa de personal con un elevado nivel de estudios y conocimientos específicos en la materia para el desarrollo de los proyectos que aunque los becarios poseen, el contrato adecuado debería haber sido el de prácticas y no de becario.

Y aún hay más y es que en relación con los doctorados, se aprecia un incorrecto encuadramiento, siendo dados de alta como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, lo que suponía la obtención de ventajas en las cotizaciones para la empresa.

Para la Sala, en el caso, la empresa ha obviado por completo que la finalidad que se debe obtener con la beca es la formativa, y no la de cubrir necesidades de mano de obra; ha olvidado también dar formación, porque para ello debería haber habido rotación por los diferentes departamentos para obtener una formación integral; pero lo más relevante es que las funciones de un becario no se pueden corresponder con las de un puesto de trabajo concreto, ni pueden confundirse en

su labor con las de los demás trabajadores, y un becario no puede tener autonomía en su actividad, y en este caso sí la tiene, - concluye la sentencia para confirmar el fallo de instancia que declaró la existencia de una relación laboral entre los becarios y la empresa-.

**TSJ Murcia. Sala de lo Social. Sentencia nº 234/2023, de 14 de marzo. Rec. nº 989/2021.**

## **12. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA**

**Despido disciplinario: la constatación de un consumo elevado de cerveza dentro de la jornada no implica necesariamente la procedencia del despido.**

Alegación empresarial de consumo excesivo de alcohol por parte del trabajador, electricista de profesión, alcanzando en sucesivas ocasiones los tres litros de cerveza a repartir entre tres personas, tanto en el tiempo del bocadillo como en la hora de la comida.

Consumo compartido de botellas de cerveza con capacidad de un litro. Inexistencia de gravedad suficiente en las imputaciones realizadas. El relato contenido en el informe del detective privado no aclara si los acompañantes eran de la misma empresa, lo que determinaría, en su caso, la necesidad de explicar por qué a ellos no se les sanciona. A ello se une que tampoco se conoce si todos consumieron lo mismo o unos más y otros menos. Por otro lado, el detective en ningún momento refiere que el trabajador presentara síntomas de embriaguez o torpeza al andar, imputándose el consumo siempre en la hora del almuerzo o la comida.

Entiende la Sala que, no obstante tratarse de un tiempo que no es de prestación efectiva de servicios, sí puede valorar la conducta del trabajador, pero teniendo en cuenta que el consumo se realizaba casi siempre a las horas de la comida, de tal forma que, saludable o no, siempre iba la ingesta acompañada de comida, así como que el consumo era compartido y no personal, por lo que no es posible establecer exactamente la cantidad de alcohol que el trabajador ingería, teniendo en cuenta, además, que se trataba del mes de julio y en Murcia y Cartagena, circunstancia ambiental y costumbre geográfica dignas de tener en cuenta.

Efectuados los anteriores “razonamientos”, la Sala del TSJ mantiene el carácter no incardinable de la conducta en la transgresión de la buena fe contractual. A este respecto viene a recordar que lo más sustancial que aparece es que no hay ningún reproche a la aplicación al trabajo del recurrente, no se pone en duda el resultado final de su prestación y, en buena lógica, de haberse producido defectos o falta de rendimiento habrían sido descritos en la carta y acreditados en la prueba.

El juez a quo resuelve que la conducta no puede encuadrarse en embriaguez o toxicomanía habitual que repercuta negativamente en el trabajo, pero sostiene el despido tan solo en la transgresión de la buena fe contractual. Sin embargo, el convenio aplicable solo contempla como falta grave la negligencia o desidia en el trabajo siempre que de ello no derive perjuicio grave para la empresa. Por tanto, no es una falta muy grave. Obviamente aquí no hubo perjuicio grave para la empresa o las cosas, ni siquiera se afectó a la buena marcha de las cosas.

En definitiva, partiendo de que el encuadramiento de la falta está mal llevado a cabo, siguiendo por el hecho de que no es posible establecer la cerveza que consumió el trabajador, que no consta que le afectara para nada en su conducta productiva, que tampoco consta que sobrepasase los límites de alcohol para la conducción, que la toma de las citadas cervezas fue acompañada del almuerzo o la comida del accionante, que las cervezas tomadas casi siempre lo fueron por varios compañeros, que a otro trabajador a quien se le hizo la misma imputación solo se le sancionó con veinte días de suspensión de empleo y sueldo, sin que la sentencia de instancia contenga una explicación sobre tal diferencia de trato; procede estimar el recurso de suplicación y declarar la improcedencia del despido con condena a la empresa a la opción legal, de acuerdo a lo establecido en los artículos 54 y 55 del ET y 108 y 110 de la LRJS, ello por considerar que en la conducta del trabajador no se produjo transgresión de la buena fe contractual, que era la única causa que llevó al Juzgador, tras descartar la embriaguez o toxicomanía, a declarar la improcedencia del despido.

**STSJ de la Región de Murcia. Sala de lo Social. Sentencia de 14 de marzo de 2023. Rec. núm. 1307/2022.**

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social.*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Jorge Barbat Soler*

*Email: jbarbat@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raül Sala Cuberta*

*Email: rsala@ortega-condomines.com*