



NEWSLETTER LABORAL
ABRIL DE 2023



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de abril de 2023 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de abril de 2023.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de abril de 2023.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un pequeño comentario sobre la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 304/2023, de 13 de marzo, Rec. 1307/2022, y sobre la imposibilidad en ese caso de aplicar una sanción de despido por consumir alcohol durante la jornada laboral.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de abril de 2023:

- *Proyecto de Ley de Familias, de 14 de abril, publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG).*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 304/2023, de 14 de marzo, Rec. 1307/2022, sobre la declaración de improcedencia de un despido por consumo de alcohol durante la jornada laboral.* El Tribunal razona que no ha resultado probado la cantidad de alcohol que consumía, haciéndolo solo a la hora del almuerzo, y siendo que el consumo no tenía ninguna repercusión negativa en el trabajo o en su productividad. Además, destaca que se sancionó a un trabajador con veinte días de empleo y sueldo y no despido por los mismos hechos. Por tanto, si no era un supuesto de toxicomanía y tampoco generó un grave perjuicio a la empresa, el despido debe ser calificado como improcedente.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 217/2023, de 22 marzo, Rec. 1493/2020, sobre la extinción del contrato de trabajo por el artículo 50 ET cuando el trabajador se va a otra empresa.* El Tribunal Supremo resuelve que no se puede pedir la extinción de la relación laboral por el trabajador por la vía del art. 50 ET cuando el contrato ya estaba extinguido a la fecha del juicio oral, por baja voluntaria. El trabajador cesó voluntariamente en la empresa para trabajar en otra, por lo que no le comunicó a la empresa que dejaba de prestar sus servicios por unos incumplimientos contractuales –falta de pago-, y extinguió definitivamente la relación laboral.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 1773/2023, de 6 de marzo, Rec. 6291/2022, sobre la nulidad de un despido por discriminación por asociación o refleja.* El TSJ consideró nulo el despido a un trabajador después de anunciar el embarazo de su mujer. Según la Sala, las causas organizativas por las que se invocaba el despido objetivo no resultaron acreditadas y había indicios de vulneración de derechos fundamentales. Por tanto, razona que había conexión causal y proximidad temporal entre el anuncio de la futura paternidad, y el disfrute del previsible permiso de paternidad como derecho conciliatorio, con el despido. La discriminación por asociación o refleja consiste en obtener un



trato desfavorable por su relación con la persona en quien concurre la condición personal amparada por aquel derecho, como lo es el embarazo.

- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, núm. 2062/2023, de 23 de marzo de 2023, Rec. 7409/2022, sobre la procedencia del despido de un trabajador por no reincorporarse tras el alta.* El trabajador apeló a la reciente Ley 15/2022, sobre igualdad de trato y no discriminación, pero el Tribunal descartó su aplicación en este caso. Consideró que no se produjo discriminación por su estado de salud, ya que fue despedido después de su alta médica y por sus faltas injustificadas de asistencia.



RESEÑA DE INTERÉS

El pasado día 13 de marzo de 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en su sentencia núm. 304/2023, de 13 de marzo, Rec. 1307/2022, estimó el recurso de suplicación y declaró improcedente un despido disciplinario basado en el consumo de alcohol durante la jornada laboral.

En este caso, la Empresa comunicó al trabajador en cuestión un despido disciplinario por abuso de confianza y trasgresión de la buena fe contractual, regulado en el artículo 54.2 e) y f) del Estatuto de los Trabajadores, por embriaguez en el trabajo. En dicha carta, se apeló al consumo desmesurado de grandes cantidades de alcohol junto a sus compañeros en horario laboral y a la consulta temeraria de conducir el vehículo después, o de consumir alcohol mientras conducía.

Esta sentencia ha propiciado algunos titulares llamativos que inducían a creer que no necesariamente ir ebrio al trabajo es causa de despido. Nada más lejos de la realidad, el TSJ de Murcia declara la improcedencia del despido por otras razones, pero no se niega que tal comportamiento pueda ser causa válida de despido.

A continuación, se resume dicha argumentación contenida en los Fundamentos Jurídicos de la sentencia:

1. *No se especifica si, al comprar las bebidas, las compartió con sus compañeros o no –además de que a veces las compra él y a veces los demás-. Tampoco se le ve comer ni beber en las fotografías tomadas por el detective privado. El Tribunal razona que consume alcohol durante los periodos de almuerzo y descanso mientras come junto a otros compañeros, que también beben. Por tanto, no se sabe cuánto consume cada uno, ni tampoco entiende el juzgador por qué no se sanciona al resto de compañeros. Se pronuncia de la siguiente forma:*

«La conducta va acompañada de la comida, de la necesidad de reponer fuerzas y, principalmente, del consumo compartido y no personal.»

2. *El detective privado no refiere que el trabajador presentase signos de embriaguez o torpeza al andar. Además, en la carta de despido no se hace referencia a una disminución o falta de rendimiento en el trabajo por causa del alcohol. El Tribunal expone que «No hay ningún reproche a la aplicación al trabajo del recurrente, no se pone en duda el resultado final de su prestación.»*
3. *El Juez a quo no encuadra la conducta en la embriaguez habitual que repercute*



en el trabajo, por lo que solo se podría justificar el despido por la trasgresión de la buena fe contractual y no por la embriaguez o toxicomanía. Respecto a este extremo, el Tribunal reitera que, según doctrina pacífica, tiene prioridad de aplicación el Convenio Colectivo antes que el Estatuto de los Trabajadores en la regulación de las faltas.

El Convenio Colectivo de aplicación en este caso, establece como falta grave «La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.»

Siendo que no hay un perjuicio grave, esto sería considerado una falta no muy grave que no es sancionable con despido porque se descarta tanto la embriaguez como el perjuicio grave.

- 4. A otro trabajador se le sancionó con veinte días de suspensión de empleo y sueldo por los mismos hechos.*

En conclusión, el TSJ de Murcia, en esta sentencia, estima el recurso de suplicación y declara la improcedencia del despido disciplinario por el mal encuadramiento de la falta, porque el consumo de cervezas no afectó a la conducta productiva del trabajador, ni consta tampoco que sobrepasase los límites de alcohol para la conducción, y el consumo fue acompañado del almuerzo junto a varios compañeros –sin saber exactamente quién consumía cuánto-. Además, uno de ellos no fue sancionado con un despido disciplinario.

Finalmente y a modo de resumen, la sentencia del TSJ de Murcia no está avalando el consumo de alcohol durante la jornada laboral, **sino que declara como no probada la embriaguez del trabajador** –bien sea porque en las fotografías tomadas el trabajador no está bebiendo o porque lo hace con otros compañeros, por lo que no se puede acreditar un consumo personal y no compartido-, y también resulta **no probado el perjuicio a la empresa o la disminución productiva del trabajador**, resaltando que tampoco se menciona este último extremo en la carta de despido.



El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Reus y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD