

## ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 22.06.2017 se presentó en el Decanato, la demanda suscrita por la parte actora, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho consignados en la demanda, interesaba que se dictara sentencia de conformidad con el suplico de su demanda.

Segundo.- Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día de 22.01.2018, a los que solo compareció la parte actora. Tras la ratificación del demandante en su demanda, se practicaron las pruebas que se consideraron pertinentes, quedando el juicio concluso y pendiente del dictado de la presente resolución.

Primero.- D<sup>a</sup>. Macarena, con DNI NUM000 ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 12 de julio de 2007, con categoría profesional de auxiliar administrativo, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, a tiempo completo, percibiendo un salario mensual de 810 € brutos con prorrateo de las pagas extraordinarias.

Segundo.- En fecha 16.05.2017, el empresario impidió a la trabajadora realizar su actividad comunicándole verbalmente que no volviese a trabajar y que estaba despedida. La empresa le entregó una nómina del 1-15 de mayo por importe de 396,43 € brutos y un certificado de empresa en el que constaba "baja voluntaria".

Tercero.- En fecha 28.04.2017 la trabajadora había dirigido a la empresa una carta donde manifestaba su intención de causar baja voluntaria el día 15 de mayo de 2017. Posteriormente mediante correo electrónico de fecha 12.05.2017, burofax de 13.05.2017 y telegrama de 12.05.2017 que obran como documentos 3 a 6 de la demanda que se dan por reproducidos en esta sede, la trabajadora manifestó a la empresa su decisión firme de dejar sin efecto la baja voluntaria anunciada.

Cuarto.- La trabajadora no ostenta ni ha ostentado condición de representante de los trabajadores.

Quinto.- El preceptivo acto de conciliación ante el SMAC se celebró el 13.06.2017 y finalizó sin efecto.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Prueba. En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del artículo 97 del LRJS debe hacerse constar que los hechos probados son el resultado de las alegaciones de la parte demandante y de la documental aportada junto con la demanda y en el acto de la vista.

Segundo.- Despido improcedente. Retracción de la dimisión de la trabajadora durante el plazo de preaviso. En el presente supuesto nos encontramos ante una trabajadora que comunica su voluntad de dimitir de su puesto de trabajo y que durante el plazo de quince días de preaviso desde dicha comunicación hasta la extinción, manifiesta de forma fehaciente su retractación. La jurisprudencia y doctrina tradicional venían sosteniendo que el trabajador que comunica su dimisión no puede retractarse, aunque sea antes de vencer el plazo de preaviso y, por tanto, antes de haberse extinguido la relación laboral, ya que al ser el preaviso una declaración de voluntad de carácter receptiva, tal voluntad ha de entenderse irrevocable, salvo que medie aceptación empresarial (TS 26-2-90), o salvo que se pruebe la existencia de deficiencia en el consentimiento que conduzca a la anulación del negocio jurídico (TS 21-6-90). No obstante esta doctrina se matiza, en el sentido de que sí es posible admitir la validez y eficacia de la retractación del trabajador cuando se produce durante el período de preaviso, ya que todavía no se ha extinguido la relación laboral (TS 28-10-14), siempre que el empresario no haya contratado todavía a otra persona para ocupar el puesto del trabajador que había comunicado su dimisión, lo que no concurre en este caso. Para ello se aducen las siguientes razones (TS 1-7-10; 17-7-1 2; TSJ Madrid 22-5-15): - la necesaria similitud con el supuesto del empresario que se retracta del despido durante el plazo de preaviso; la eficacia real de la dimisión solamente se produce al finalizar el período de preaviso; el preaviso se establece en interés de las dos partes, no solamente del empresario; resulta más conforme al principio de conservación del puesto de trabajo y es una solución más coherente con el principio general de conservación del negocio jurídico; el principio de buena fe en el derecho del trabajo apoya la posibilidad de retractación si no produce perjuicios para la otra parte contractual, es decir si el empresario todavía no ha contratado a otro trabajador para el mismo puesto.

En efecto, hasta la fecha en que se debiera producir el efecto extintivo, la trabajadora tenía derecho a reconsiderar su decisión y la negativa empresarial a admitir la retractación implica un despido que se ha de calificar improcedente (TS 17-7-12). En tal caso, la retractación requiere para su validez de una comunicación del trabajador al empresario que vaya más allá de la mera intención de dejar sin efecto una decisión dimisionaria anterior, debiendo proporcionar certeza sobre el carácter definitivo de la nueva decisión, lo que sucede en el presente supuesto en el que la trabajadora comunica por tres medios de forma

fehaciente su voluntad y se persona en su puesto de trabajo el día 16 de mayo de 2017, fecha en la que la empresa le impide trabajar y le obliga a recoger sus pertenencias. En atención a lo expuesto, la demanda de despido improcedente debe ser estimada con todas las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

Tercero.- Recursos. A tenor de lo prevenido en el artículo 191 LRJS, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de Suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

## FALLO

Que estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por de D<sup>a</sup>. Macarena frente a la mercantil TECHOS Y MOBILIARIO DE MADERA S.L. y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sobre DESPIDO, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO, condenando a TECHOS Y MOBILIARIO DE MADERA S.L. a estar y pasar por esta declaración y a que, por tanto, readmita al demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido, con abono en dicho caso de los salarios de tramitación a razón de 27 €/día, o bien indemnice a D<sup>a</sup>. Macarena en la cuantía de diez mil doscientos diecinueve euros con cincuenta céntimos (10.219,5 €).

Advirtiéndole a la empresa que la opción señalada, habrá de efectuarse ante este Juzgado de lo Social en el plazo de los cinco días siguientes, desde la notificación de la Sentencia, entendiéndose que de no hacerlo así se opta por la readmisión.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 192 y ss del LRJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300 en la cuenta de depósitos y consignaciones, del referido banco, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

**Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 45168440012018100013**