



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de junio de 2020)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia
- Juzgado de lo Social

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. La concurrencia de despido después de presentada la demanda obliga al trabajador a su impugnación aunque esté eximido cautelarmente de prestar servicios

Extinción de la relación laboral por incumplimiento del empresario. Concurrencia de despido producido después de la presentación de la demanda que no es impugnado por el trabajador.

La vigencia de la relación laboral, en el momento en que el órgano judicial se pronuncia sobre la concurrencia de la causa alegada como justificativa de la extinción que se pretende, constituye, con carácter general, un presupuesto imprescindible para la viabilidad de la acción resolutoria, dado que dicha extinción del contrato se produce en virtud de la sentencia firme que declara que el empresario ha incurrido en la causa invocada. Esta regla general no ha impedido que se admita de manera excepcional la posibilidad de que la persona trabajadora afectada cese voluntariamente en la prestación de servicios al tiempo que formula demanda de extinción contractual cuando el mantenimiento de la relación laboral pudiera ocasionarle un grave perjuicio. No obstante, esta sala también ha mantenido, en relación con la cuestión del despido ulterior a la incoación del proceso para la declaración de la extinción contractual, que la relación no podía entenderse vigente si con posterioridad a la papeleta de conciliación, pero antes de la presentación de la demanda, la persona trabajadora había sido despedida. Es cierto que, en el presente caso, el despido se produce después de la demanda, pero la solución a alcanzar debe ser la misma, ya que no estamos aquí ante un supuesto de acumulación de acciones del artículo 26.3 de la LRJS, sino, por el contrario, ante el ejercicio de una única acción –la derivada del art. 50 del ET–. Dicha acción era también la única que podía ejercitarse en el momento en que se presentó la demanda y, sobre todo, es la única que ha mantenido viva la parte actora, que en momento alguno instó una eventual ampliación de la demanda para acumular la impugnación del despido. Por el contrario, consta que dicho despido no ha sido combatido por la trabajadora, consintiendo así la ruptura definitiva de la relación contractual en una fecha en la que no había obtenido todavía sentencia favorable firme sobre su pretensión extintiva. Solo esa impugnación del despido hubiera permitido un eventual análisis de ambas causas de finalización de la relación en los términos que esta sala ha venido perfilando. La acumulación de las dos acciones, además, hubiera supuesto la posibilidad de debatir y resolver las dos cuestiones, incorporando, para ello, el examen sobre la eventual conexión entre las causas últimas de la extinción y del despido. Nada de esto sucede en este caso en el que la trabajadora es despedida sin reacción alguna por su parte. La relación laboral quedó definitivamente extinguida en la fecha del despido y, por ello, no era posible declarar la extinción de un contrato que ya no estaba en vigor. Resulta irrelevante, al respecto, la circunstancia de que se mantuviera vigente la medida cautelar acordada por auto del Juzgado de lo Social eximiendo a la trabajadora de la prestación de servicios, puesto que dicha suspensión no es un obstáculo para sostener que la relación estuvo viva hasta la fecha del despido.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2020, rec. núm. 4282/2017)

Retribución de las vacaciones de los trabajadores a tiempo parcial que durante el año han tenido ampliaciones de jornada. Debe integrar la parte proporcional correspondiente a dichas ampliaciones

Trabajo a tiempo parcial. Retribución de las vacaciones cuando durante el año ha habido ampliaciones de jornada.

La retribución que tiene garantizada el trabajador para su periodo vacacional es la ordinaria o habitual, que en estos casos es la resultante de promediar la que hubiere recibido a lo largo de los 11 meses correspondientes a la anualidad de devengo vacacional retribuido, debiendo tenerse en cuenta en dicha retribución las ampliaciones de jornada que se hubieran realizado a lo largo del año, aunque no subsistan en la fecha del disfrute de las vacaciones. Difícilmente podría cumplirse el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial si se admitiera que la retribución de las vacaciones de estos últimos se encuentra condicionada por la jornada realizada en el momento de su disfrute, teniendo garantizada, por el contrario, el personal a tiempo completo la retribución ordinaria o habitual percibida a lo largo del año. Para el trabajador a tiempo parcial, cuando durante el año celebra novaciones contractuales que amplían su jornada temporalmente, su retribución ordinaria es, precisamente, la que resulta de promediar lo percibido a lo largo del año, tal como hemos expuesto –*vid.* [SAN, de 30 de mayo de 2018, núm. 88/2018 \(NSJ059118\)](#), casada y anulada por esta sentencia–.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2020, rec. núm. 172/2018)

Trabajar durante años para una empresa que es dada de baja de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) no impide cobrar la pensión de jubilación con anticipo por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Organización Impulsora de Discapacitados. Pensión de jubilación tras cotizar el trabajador durante años como vendedor de cupones de una lotería declarada ilegal. Efectos de la resolución de la TGSS por la que acordó de oficio declarar indebida la inscripción de la empresa (al carecer de la preceptiva autorización administrativa para realizar su actividad) y de las altas de todos sus trabajadores, reponiendo a la compañía y a sus empleados al momento anterior a su inscripción y alta, respectivamente. Responsabilidad empresarial en orden al pago de la pensión y anticipo de esta por el INSS.

Para la resolución del caso ha de tenerse presente que durante todo el tiempo la empresa abonó al actor su nómina con descuento de las cotizaciones sociales, existiendo un incumplimiento empresarial de obligaciones tanto administrativas (desarrollo de actividad sujeta a autorización, sin obtenerla previamente) cuanto instrumentales de Seguridad Social (inscripción, afiliación, cotización), aunque el incumplimiento de estas fue sobrevenido. Debe partirse también de que existió alta y cotización durante la vigencia de la relación laboral, aunque ya no sea requisito para acceder a la jubilación encontrarse en situación de alta, al pugnar ese dato con la consideración de que el trabajador ha carecido de efectiva vinculación con el sistema. Por otro lado, la ilicitud de la actividad desempeñada no es intrínseca (como sucedería, por ejemplo, con la contratación de una persona para sustraer mercancías o interceptar comunicaciones privadas), sino que puede considerarse como extrínseca al negocio jurídico (esto es, la venta de los cupones en cuestión sería legal si la empresa hubiera obtenido la preceptiva autorización administrativa). Además de ser posible, el objeto del contrato ha de ser lícito (art. 3.1 c) ET), esto es, que no sea contrario a las leyes o a las buenas costumbres en dicción del artículo 1.271.3 del Código Civil. Una venerable doctrina del Tribunal Central de Trabajo vino sosteniendo que, si las tareas pactadas son perfectamente legales, la ilicitud de la actividad empresarial no se comunica necesariamente al objeto del contrato. En todo caso, las anomalías detectadas son ajenas a la voluntad del beneficiario, que actuó de buena fe, sin que la TGSS en ningún momento pusiera en marcha un procedimiento judicial para restringir los



▶

beneficios derivados de una dilatada situación de trabajo y cotización. Todas las precedentes son circunstancias que deben tenerse en cuenta a la hora de aquilatar si existe o no el derecho al anticipo de la pensión de jubilación. Aunque resulta innegable que la ilícita actividad empresarial y la posterior actuación de la TGSS comportan que pueda considerarse que el alta del trabajador no concurría o que lo cotizado era insuficiente, tales anomalías abocan a la atribución de responsabilidad empresarial en orden al pago de la pensión (traducida en la constitución del capital coste), pero no a su ausencia. Todo ello teniendo siempre presente que respecto de la jubilación también juega la regla o principio de anticipo de pensiones a cargo de la entidad gestora, sin perjuicio de repetir responsabilidades frente a la empresa.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2020, rec. núm. 54/2018)

El derecho a la mejora de incapacidad temporal (IT) pactada en convenio colectivo no concluye con la extinción del contrato de trabajo, sino que se extiende hasta la finalización de la propia IT

Seguridad Social complementaria. Mejora del subsidio de IT establecida en convenio colectivo (sector de establecimientos financieros de crédito). Extinción de la relación laboral durante la situación de baja. Efectos.

Las mejoras voluntarias de la Seguridad Social no tienen naturaleza autónoma o independiente, sino que está en función de la propia dinámica de la prestación a la que mejoran. Por ello, las dudas atinentes a la determinación del alcance de dichas mejoras deben resolverse atendiendo a la conceptualización de la contingencia mejorada. No caben interpretaciones extensivas que incluyan supuestos no contemplados específicamente, pero tampoco deben hacerse interpretaciones restrictivas del derecho que colectivamente se pacta, debiendo aplicarse el principio *pro beneficiario*. Si los términos literales del título constitutivo son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, no es de aplicar otra regla hermenéutica. Por tanto, desde el momento en que el derecho se reconoce a favor de la IT y que tal derecho se configura a partir del primer día de la baja médica, sin excepcionarse –explícita o implícitamente– periodo alguno posterior, tanto la redacción del precepto colectivamente pactado cuanto del propio texto del artículo 192 de la LGSS, así como la aplicación de los criterios propios de la materia de Seguridad Social, todos ellos llevan a la conclusión de que –como en las prestaciones propiamente dichas– la existencia de la relación laboral únicamente trasciende –es necesaria– en la fecha del hecho causante y que se hace irrelevante en el posterior devenir de la mejora complementaria. En el caso, al establecer el convenio colectivo complementos a las prestaciones de IT, diferentes según la contingencia y los días de duración, consistentes en un porcentaje de la base de cotización, sin limitación temporal alguna, tanto el tenor literal de esta norma como la aplicación de los criterios propios en materia de Seguridad Social conllevan que esta mejora voluntaria deba abonarse mientras el trabajador perciba dicho subsidio, aun cuando se haya extinguido la relación laboral. En la presente litis, la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador no debe conllevar que el empresario deje de abonar dicho complemento.

(STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2020, rec. núm. 2801/2017)

La opción de cobertura de la IT derivada de contingencias comunes con una mutua implica que esta deba asumir la prestación en toda su extensión, incluido el periodo de prórroga

IT derivada de contingencias comunes. Determinación de la entidad responsable del abono del subsidio cuando, tras haberse agotado el periodo máximo de aquella prestación, la entidad gestora no resuelve en el plazo previsto de 3 meses sobre la incapacidad permanente.

▶

►

Aunque la disposición adicional quinta del Real Decreto 1300/1995 señala que durante la prórroga de la IT el pago de la prestación corresponde a la entidad gestora competente cuando aquella derive de contingencias comunes, el hecho de que los empresarios puedan ejercitar la opción de cobertura de contingencias comunes bien con una mutua, bien con el INSS, lleva a deducir que, cuando la opción se ha efectuado a favor de la mutua, es esta la que debe asumir la prestación económica derivada de la IT en toda su extensión, incluso en la prórroga de la situación de IT. No hay que olvidar que la responsabilidad del pago de la prestación no depende del mantenimiento de la relación de cotización hacia el futuro, sino de la vigencia de ese aseguramiento en el momento en que se produjo el hecho causante. No se paga la prestación porque continúe la obligación de cotizar en beneficio de la entidad aseguradora, sino porque en su día se percibieron esas cotizaciones con anterioridad a la actualización del riesgo. Y, desde luego, es contrario a la lógica del aseguramiento y a los criterios de equidad imputar al INSS la responsabilidad de un gasto por el que no ha percibido las contraprestaciones legalmente previstas.

(STS, Sala de lo Social, de 22 de mayo de 2020, rec. núm. 4584/2017)

Se reconoce el derecho de los funcionarios a la retribución íntegra en caso de reducción de jornada por enfermedad grave del menor aunque este se encuentre escolarizado, si requiere cuidado directo, continuo y permanente

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. Reducción de jornada del 50 %. Mantenimiento íntegro de la retribución. Aplicabilidad del artículo 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en supuestos en que no resulta necesaria la hospitalización del menor. Compatibilidad de la exigencia de cuidado directo, continuo y permanente con su escolarización. Asistencia de la niña con regularidad a su centro educativo, si bien se le debían practicar dos controles diarios de azúcar en sangre en horario escolar y seguir las pautas oportunas establecidas por el equipo médico.

A pesar de que no resultan invocables ni el artículo 6 del Real Decreto 1148/2011 ni el artículo 135 *quater* de la LGSS, ello no es óbice a que sí pueda ser tomado en consideración el artículo 2.1 del mencionado reglamento, ya que su contenido no regula la prestación en sí misma, sino la situación protegida, que es la aquí cuestionada. Entiende la sala que el redactado del Real Decreto 1148/2011, artículo 2.1, y su extenso anexo sirven de orientación interpretativa a efectos de comprender cuál es la situación protegida ante la omisión reglamentaria de la Función Pública, fuere la estatal, fuere la autonómica. Por tanto, no es óbice la escolarización de la menor cuando se acredita la imposibilidad de que la enfermedad grave sea atendida en el centro escolar público por personal sanitario, inexistente, o incluso el docente que, como en el caso, ni están preparados ni quieren hacerlo, ni menos aún tienen obligación al carecer de formación sanitaria. De todo ello se infiere que el artículo 49 e) del EBEP es de aplicación en aquellos supuestos en que no resulta necesaria la hospitalización del menor, pero sí es necesario un cuidado directo, continuo y permanente, aunque el menor se encuentre escolarizado.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 3 de junio de 2020, rec. núm. 78/2018)

No existe derecho de opción entre dos prestaciones por desempleo cuando la anterior, inicialmente reconocida tras el despido, se ve luego revocada por el reconocimiento de salarios de tramitación seguidos de un nuevo empleo

►



La protección por desempleo. Derecho de opción. Inicial reconocimiento de prestación por desempleo desde la fecha del despido que se ve afectada por el reconocimiento en sentencia de salarios de tramitación, habiendo encontrado el trabajador durante ese proceso un nuevo empleo que posteriormente se extingue.

La extinción de la relación laboral se entiende, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo con derecho a la prestación si se cumplen los requisitos exigidos. Ahora bien, eso que sería la regla general tiene sus matizaciones cuando nos encontramos con supuestos especiales como el que aquí se nos presenta, y que viene determinado por la percepción de salarios de tramitación seguida de una prestación de servicios en otro empleo. En cuanto a la percepción de salarios de tramitación y por el periodo coincidente en cada caso, es cierto que aquellos no provocan que se genere un nuevo derecho, sino que se mantiene, regularizado, el anterior. En el supuesto analizado, el trabajador estuvo percibiendo por mandato legal una prestación que, posteriormente, debía regularizarse, pero eso no significa, siempre y en todo caso, que el derecho haya nacido. El derecho fue reconocido y posteriormente regularizado, pero la repercusión de esa situación especial –periodo de salarios de tramitación cobrados, seguido de trabajo– realmente dejó inexistente la situación legal de desempleo. Así es, el trabajador desde el despido tuvo un periodo en el que percibió salarios de tramitación y, por tanto, en ese tiempo pudo generar situación legal de desempleo que solo podía nacer a partir del transcurso de aquel periodo, siempre y cuando siguiera en desempleo tras su conclusión. Otra cosa es que el trabajador estuviera percibiendo salarios de tramitación desde el despido hasta el nuevo empleo –unos 20 días aproximadamente–. En este caso, no es posible entender que se hubiera generado la situación protegida, porque los salarios no son compatibles con la prestación ni tampoco con estar trabajando. Solo si tras aquel cobro de Fondo de Garantía Salarial de parte de los salarios de tramitación hubiera seguido en desempleo, la regularización hubiera mantenido la situación protegida. Y eso es lo que sucede en este caso en el que el trabajador, realmente, no estuvo desprotegido al percibir desde el cese salarios de tramitación por 20 días para, sin solución de continuidad, pasar a prestar servicios percibiendo los salarios correspondientes. La nueva relación laboral no solo tiene repercusión sobre los salarios de tramitación, sino que, además, tiene su efecto específico sobre el derecho a la protección por desempleo que no cabe ignorar. No nace la situación legal de desempleo cuando se perciben salarios de tramitación seguidos de un nuevo empleo, porque no hay desempleo que atender. A partir de ahí, la extinción de la nueva relación laboral ha generado un nuevo derecho que no le permite al trabajador ejercer el derecho de opción establecido en el artículo 210.3 de la LGSS, cuando se le reconoce la nueva prestación por desempleo, dado que la anterior prestación no llegó a nacer ni, por tanto, tampoco pudo verse ni suspendida ni extinguida ni, por consiguiente, se podía recuperar. Es cierto que este nuevo derecho se genera bajo una legislación menos ventajosa que la existente bajo el anterior régimen legal, pero ello hubiera sido indiferente si la anterior prestación hubiera nacido y, como no ha sido así, por consiguiente, no puede tener derecho de opción alguno.

(STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2020, rec. núm. 332/2018)

El allanamiento parcial del demandado no disminuye la cuantía litigiosa a efectos de acceso al recurso de suplicación

Acceso al recurso de suplicación. Cuantía litigiosa. Allanamiento parcial. Trabajador que reclama a su empresa 3.083,15 euros por el devengo de ciertos pluses, reconociendo esta adeudar únicamente la cantidad reclamada en concepto de plus de penosidad: 1.604,14 euros.

Hay que diferenciar entre el desistimiento parcial del actor y el allanamiento parcial del demandado. Si el demandante desiste parcialmente, ello determina la cuantía litigiosa a efectos del acceso a suplicación, porque, si finalmente se estimara íntegramente la demanda, se condenaría al demandado a abonar una cantidad inferior. A título ejemplificativo,



►

si en el escrito de demanda se reclaman 4.000 euros y en el acto del juicio oral el actor desiste parcialmente, reclamando solamente 2.000 euros, es esta la cuantía litigiosa. Por ello, reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la cuantía litigiosa que hay que tener en cuenta a estos efectos es la formulada en el trámite de conclusiones, que es cuando de manera definitiva se materializa finalmente la acción concretando de manera irrevocable la cuantía litigiosa, a los efectos de determinar la procedencia del recurso de suplicación. Por el contrario, el allanamiento parcial del demandado no disminuye la cuantía litigiosa a efectos del acceso a suplicación. La doctrina jurisprudencial sostiene que, si la parte demandada reconoce adeudar parte de la cantidad reclamada, la cuantía litigiosa sigue siendo la cantidad íntegra reclamada por el actor, puesto que la estimación de la demanda conllevaría la condena a la parte demandada a su abono íntegro, aunque haya habido un allanamiento parcial. Ha de estarse, por tanto, a una concepción amplia del término cuantía litigiosa, que no ha de venir asimilada a cuantía controvertida y sí a cuantía reclamada, o sea, integrante del *petitum* de la demanda. En el caso analizado, el actor interpuso demanda de reclamación de cantidad contra su empresa por importe de 3.083,15 euros. Es cierto que se produjo un allanamiento parcial: la empresa se allanó a la reclamación de 1.604,14 euros en concepto de plus de peligrosidad. Pero no se produjo ningún desistimiento parcial, ni pago parcial, por lo que la cuantía litigiosa excedía de 3.000 euros. Si se hubiera estimado íntegramente la demanda, se habría condenado al pago de la citada cantidad de 3.083,15 euros. Por ello, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia debió entrar a conocer del recurso de suplicación.

(STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2020, rec. núm. 2976/2017)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Reclamación de antigüedad de cara a la subrogación convencional: ¿ejercicio preventivo o necesario?

Acciones declarativas puras. Reconocimiento de antigüedad. Apreciación en instancia de la excepción de falta de acción. Alegación del trabajador de que sí tiene acción porque tiene una clara pretensión concreta y actual: por un lado, porque el convenio colectivo de empresa regula un complemento económico de progresión relacionado con la antigüedad y, por el otro, porque en el sector de handling el convenio colectivo regula la subrogación en función de la antigüedad y en un momento incierto esta se producirá eligiéndose a los trabajadores que deban ser despedidos de forma colectiva a los de menor antigüedad reconocida en la empresa.

La solicitud de reconocimiento de antigüedad es una acción declarativa que puede conllevar un auténtico interés actual digno de tutela, no siendo una acción de jactancia meramente preventiva o cautelar cuando se impone la necesidad de actuar a fin de hacer cesar una situación de incertidumbre, que afecta o pone en peligro los derechos e intereses del trabajador al poderle dar derecho a complementos económicos y otras preferencias. Además, para que haya acción se requiere que exista un caso, una verdadera controversia, pues no cabe solicitar al juez una mera opinión o consejo. Y sí existe aquí entre las partes una verdadera controversia, toda vez que la relación laboral está vigente y, tal como describe el relato fáctico, la empresa solo reconoce al trabajador en los recibos de salarios una antigüedad (07-03-2017) muy inferior a la pretendida (19-07-2010 o 12-04-2012) sin computar en la misma los primeros contratos temporales que se describen en los hechos probados, y prueba de ello es que se ha opuesto a la demanda en el acto del juicio. El hecho de que el trabajador no haya solicitado junto con la solicitud declarativa la correspondiente reclamación de cantidad no significa que no tenga un interés actual de que se determine cuál es su antigüedad, siendo así que esta es un elemento definitorio de la relación laboral que conlleva múltiples efectos jurídicos.

(STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2019, rec. núm. 1577/2019)

JUZGADO DE LO SOCIAL –GUÍA–

El criterio definitivo para que una sociedad mercantil pública pueda acogerse a un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor derivado del estado de alarma es el relativo a la naturaleza pública o privada de la mayoría de sus ingresos

Conflicto colectivo. ERTE. Suspensión temporal de contratos por fuerza mayor basada en el estado de alarma debido a la pandemia por coronavirus. Sociedad anónima municipal con capital 100 % público. Naturaleza de los ingresos. Transportes urbanos de Vitoria, SA (TUVISA). Reducción del servicio de transporte por el Ayuntamiento de Vitoria de un 50 %, circunstancia acompañada de la reducción en un 80 % de los usuarios de dicho servicio. Informe previo favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que posteriormente es rectificado de oficio al entender que por tratarse de una entidad del sector público no puede acudir a los mecanismos de suspensión o reducción de la jornada previstos en el artículo 47 del ET.

Al tratarse de un ERTE en el marco de la pandemia por COVID-19, se ha de aplicar el Real Decreto-Ley 8/2020, el cual especifica en qué consiste la fuerza mayor temporal. Se constata la existencia de fuerza mayor ante la reducción de servicios y la reducción de viajeros por la incidencia de la COVID-19. No obstante, la empresa no puede acudir a aquellas medidas de flexibilidad del artículo 47 del ET al tratarse de una sociedad mercantil pública en la que más del 50 % de sus ingresos no se obtienen de sus operaciones en el mercado. Al estar encuadrada TUVISA en el inventario de entes públicos del sector público estatal, autonómico o local, por no financiarse mayoritariamente con ingresos del mercado, de acuerdo con los criterios de elaboración de la contabilidad nacional, utilizado por Eurostat, dicha entidad se computa en el sector Administraciones públicas, dando lugar a que no le sean de aplicación las medidas flexibilizadoras del artículo 47 del ET y, por tanto, no pudiendo acudir a la suspensión/reducción de contratos al amparo de lo establecido en el mismo, en virtud de lo previsto en la disposición adicional decimoséptima del ET y en relación con la disposición adicional tercera del Real Decreto 1483/2012. Se declara injustificada la decisión empresarial de suspensión temporal de los contratos de trabajo por fuerza mayor. **Falta de agotamiento de la vía previa.** *Falta de contestación al recurso de alzada planteado por el comité de empresa contra la resolución administrativa estimatoria de la solicitud.* No tiene sentido alguno que se pretenda condicionar este procedimiento urgente y preferente al procedimiento de impugnación de acto administrativo pendiente de señalar precisamente por su falta de urgencia, consecuente con la necesidad en este procedimiento de agotar la vía previa que puede extenderse al menos a los 3 meses de plazo para resolver la alzada.

(SJS núm. 2 de Vitoria/Gasteiz de 27 de mayo, núm. 63/2020)