

Presentación

El Equipo de Dirección

Diez son, como es habitual, las resoluciones sociales de actualidad que se estudian en el número del mes de RJL.

El primero de ellos es el comentario de *José Luís Monereo Pérez* a la **STJUE de 28 de abril de 2022 (C-237/20)**, abordando la aplicación del principio de mantenimiento de los derechos de los trabajadores en supuestos de transmisión de empresa para un supuesto de quiebra precedida de una fase preparatoria de la venta en el marco de la liquidación judicial o “pre-pack”, es decir, en un procedimiento encaminado a la preparación de las operaciones de venta de la empresa, o de una parte autónoma de ésta, en un contexto de insolvencia cualificada.

El *Subdirector* de RJL da cuenta de la **STJUE (C-86/21) de 28 de abril de 2022**, que considera contraria a las reglas comunitarias la normativa nacional que excluye, en el proceso de valoración de la antigüedad para la evaluación de la carrera profesional en un sistema público de salud, la experiencia profesional desarrollada en otro país de la Unión. La resolución también enuncia, aunque no desarrolla, las circunstancias y situaciones en que estos principios pueden ceder en aras de la protección y tutela de un interés jurídico nacional.

El *Director de RJL* glosa la **STS-CON 349/2022, de 17 de marzo**, en la que se discute si el tiempo durante el que se devengan salarios de tramitación puede considerarse equivalente a servicios prestados a efectos del reconocimiento de antigüedad en el marco del empleo público, inclinándose el TS por rechazar la equivalencia de ese periodo al de servicios efectivos prestados, aunque un robusto Voto Particular disiente de la interpretación mayoritaria.

La **STS-CON 372/2022, de 24 de marzo**, comentada por *Faustino Cavas Martínez*, se desmarca de la solución adoptada por el propio Tribunal en su precedente sentencia de 7 de abril de 2021 (recurso de casación 2479/2019), recuperando la doctrina general (coincidente con la mantenida por la Sala Cuarta) que sostiene que la prueba de la existencia de una pareja de hecho solamente puede acreditarse, a los efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad, mediante los medios expresamente señalados la Ley de Clases Pasivas, es decir: mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia, o mediante documento público, y siempre, al menos, con dos años de antelación al fallecimiento del causante.

Juan Martínez Moya analiza la **STS-CON 394/2022, de 29 de marzo** que fija como doctrina en interés casacional que el periodo de guardia de 24 horas de localización permanente que realizan los miembros de Ministerio Fiscal no puede calificarse automáticamente como “*tiempo de trabajo*” a los efectos de la compensación

económica sustitutiva que prevé la Directiva 2003/88/CE, correspondiendo a quien reclama alegar y probar las “limitaciones adicionales” a la capacidad para administrar con cierta libertad el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y su poder de disposición durante el mismo.

Con el trasfondo de la **STS-SOC 270/2022, de 29 de marzo** *Joaquín García Murcia* realiza un estudio sobre la compatibilidad del derogado despido objetivo por absentismo con los tratados internacionales suscritos por España, entendiendo que no hay incompatibilidad entre ellas porque, ni las exigencias sobre las decisiones empresariales de despido impuestas por tales normas internacionales, ni los compromisos que tales instrumentos conllevan para los Estados en materia de seguridad y salud en el trabajo cierran el paso a una norma legal como la cuestionada. La resolución desmenuza el contenido de todos los textos internacional invocadas en el proceso laboral de referencia para llegar a la conclusión de que nada en ellos se enfrenta a la regulación española del despido por absentismo.

La **STS-SOC 299/2022, de 5 de abril** ha sido explicada por **Carlos Hugo Preciado Domènech**. En ella se cuestiona si un acuerdo de una comisión paritaria que adapta el sistema de registro de jornada en la empresa al RD-ley 8/2019 que impone el registro diario de jornada, puede introducir una modificación del régimen de jornada y horario previsto en el convenio colectivo sin seguirse para ello los trámites que para tal fin prevé el ET en su Título III.

Belén García Romero comenta la **STS-SOC 309/2022, de 6 de abril**, en un supuesto de despido disciplinario procedente por concurrencia desleal, al entender punible la conducta de intervención y apoyo en las actividades de captación de patrocinadores e intermediación de publicidad para empresa creada por su superior jerárquico en el mismo campo y sector que la demandada, con utilización de medios de su empleadora y durante el tiempo de trabajo. La resolución cuenta con un voto particular discrepante.

María Emilia Casas Baamonde expone las entretelas de la **STS-SOC 325/2022, de 6 de abril**, que indaga si una prueba de grabación de sonido, (conversación parcial entre la trabajadora demandante y el gerente de la empresa), reproducida en el acto del juicio es documento hábil para fundamentar la revisión de los hechos declarados probados en la sentencia recurrida, dándole una respuesta negativa, al basarse en la asentada jurisprudencia del propio tribunal que niega naturaleza documental a dicha grabación de conversaciones.

El número se cierra con el apunte a la **STS-SOC 338/2022, de 19 de abril** que esboza *Inmaculada Ballester Pastor*. La resolución aprecia que el denominado pacto de permanencia que suscriben los pilotos con la empresa con el objetivo de que se descuenta de su nómina mensualmente el coste de la formación que imparte la propia empresa no opera, en realidad, como tal, derivándose la devolución de las cantidades no propiamente de un pacto de permanencia, sino de un pacto precontractual, perfectamente válido.