

Presentación del número 4/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Las resoluciones jurisdiccionales sociales de actualidad noticiadas en el número de mayo de la RJL son las siguientes.

La **STC 22/2024, de 12 de febrero** corre a cargo de *José Luis Monereo Pérez*. Se trata de una más dentro de las que abordan la nulidad por discriminación por razón de sexo en supuestos de embarazo, en este caso en relación con los salarios de tramitación. El Tribunal entiende que la denegación a la recurrente por parte del Estado de los salarios de tramitación que le fueron reconocidos en una previa sentencia de despido (argumentada en que su despido mereció la calificación judicial de ‘nulo’) comporta una interpretación rigorista, literal y formalista de la legalidad ordinaria contraria al derecho a la no discriminación por razón de sexo.

La cuestión abordada por la **STS-CONT 679/2024, de 22 de abril**, ilustrada por el *Director de la RJL*, refiere a cómo debe interpretarse el criterio de la mayor representatividad en el llamado “Mecanismo RED” facilitador de ajustes de plantilla en las empresas que atraviesan problemas priorizando la suspensión con el propósito de evitar los mecanismos extintivos. Tanto el ET como su norma de desarrollo reglamentario (Real Decreto 608/2023) han priorizado la participación de los sindicatos más representativos de ámbito estatal para la activación de las medidas y su seguimiento, surgiendo el problema de si dejar participar a un sindicato que es más representativo, pero únicamente en el ámbito autonómico en el que se proyectan las medidas.

La **STS-SOC 352/2024, de 23 de febrero**, estudiada por *Susana Rodríguez Escanciano*, considera que la realización de funciones de superior categoría en el sector público durante largos períodos de tiempo no conlleva el reconocimiento de la pertinente clasificación profesional. La peculiaridad del asunto es que la resolución inadmite a trámite el recurso de casación por unificación de doctrina por falta de contradicción en la propia Sentencia, y no mediante Auto como es más usual, dando pie a reiterar la doctrina comentada, que es la tradicional en el asunto sustantivo tratado.

Juan Martínez Moya analiza la **STS-SOC 369/2024, de 23 de febrero**, en un supuesto en que se debatía cuáles eran las consecuencias procesales del recurso de suplicación impetrado únicamente por una de las dos empresas condenadas solidariamente al abono de determinadas cantidades salariales dejadas de percibir por una persona trabajadora. En suplicación se estima el recurso y se absuelve a la empresa recurrente pero no a la que no recurrió. Ésta recurre en casación unificada, y el Alto Tribunal entiende que en los supuestos de solidaridad pasiva la actuación

procesal de la empresa que recurrió en suplicación beneficiaria al otro deudor solidario no recurrente.

Faustino Cavas Martínez examina la **STS-SOC 410/2024, de 5 de marzo**, que subraya cómo el registro de jornada no puede considerarse un instrumento hábil para modificar condiciones laborales. La cuestión concreta discutía cómo considerar la entrada en el trabajo hasta quince minutos después de la hora de entrada oficial. El Tribunal Supremo entiende que si de pactos colectivos previos se desprende que los marcajes de entrada efectuados en los quince minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la implantación en la empresa de un registro horario que refleje el dato real del momento en que se produce el ingreso no impide que se siga considerando que la persona trabajadora que ha fichado la entrada en los quince minutos posteriores a hora de entrada oficial ha sido puntual.

Francisco Vila Tierno comenta la **STS-SOC 420/2024, de 5 de marzo** que cuestiona si se produce una vulneración del derecho a la libertad sindical de un sindicato cuya sección sindical fue excluida de la comisión de seguimiento de un ERE por no haber sido firmante del acuerdo, entendiéndose que no existe vulneración alguna, pues las funciones de la comisión se circunscriben a ser meros intérpretes del acuerdo, y la presencia de un sindicato en una comisión solo es obligatoria cuando ésta tiene funciones negociadoras, no cuando carece de las mismas, en cuyo caso, la composición se limita a los firmantes del pacto de la que se deriva aquella.

La **STS-SOC 440/2024, de 7 de marzo**, radiografiada por *Fernando Lousada Arochena*, aborda la cuestión de cuándo deben abonarse las retribuciones correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas, si antes de su disfrute, como prevé con carácter general el artículo 7.2 del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (1970), o si después de su disfrute, como hace la práctica de la empresa en el caso enjuiciado en un supuesto en el que se han producido unas irregularidades en las jornadas en trabajos a tiempo parcial, lo que obliga a un recálculo de la cuantía de las retribuciones (y con ello de las vacaciones) que exige una regularización definitiva a finales de año, abonando las diferencias en la nómina de enero del año siguiente, por lo que una parte de la retribución de las vacaciones no se abonaba durante su disfrute, sino con posterioridad. La resolución rechaza esta práctica, imponiendo el pago de la retribución completa e íntegra de las vacaciones en el momento del disfrute y no en fecha posterior.

Si la **STS-SOC 457/2024, de 12 de marzo**, versa sobre ‘Corbata en verano y derechos fundamentales’, pues de eso trata la resolución que disecciona *Susana María Molina Gutiérrez*. Se discute si cabe imponer la referida prenda cuando acaezcan situaciones climatológicas excepcionales (de refrigeración de las instalaciones), ciertas condiciones laborales, en determinadas dependencias (muelles de cargas, parkings...), o cuando no se produzca un contacto permanente con el público (vigilancia nocturna).

Belén García Romero aborda la **STS-SOC 496/2024, de 20 de marzo**, que estudia las condiciones para el reconocimiento del permiso laboral retribuido que se prevé en un plan de igualdad para acompañamiento médico de familiares, concluyendo que para su hermenéutica deben aplicarse los mismos criterios de interpretación de los convenios colectivos, apreciando, en concreto, que cuando se trate de progenitores, descendientes o personas dependientes, únicamente procede cuando aquellas se encuentren a cargo de la persona trabajadora.

Se cierra el número con la exégesis a cargo del *Subdirector de RJL* de la **STSJ-SOC Madrid 243/2024, de 7 de marzo**, que decide la calificación jurídica que ha de dársele a un despido de una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal. Aprecia que el producido en estas circunstancias no siempre debe ser catalogado de nulo, pues para que tenga dicha consideración además de producirse en el arco temporal correspondiente debe responder a una motivación discriminatoria. La Ley 15/2022 no impone categóricamente que un despido en estas circunstancias

deba calificarse con la nulidad, siendo lo decisivo al respecto que exista un trato discriminatorio derivado de la enfermedad que se padece, o bien que sea precisamente la enfermedad la que haya motivado la decisión extintiva.