

Presentación del número 6/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

Antonio V. Sempere Navarro

Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

El número 6/2025 de la RJL, correspondiente al mes de julio, recoge, como siempre, el comentario de diez resoluciones judiciales sociolaborales de actualidad.

El número arranca con el comentario que *José Luis Monereo Pérez* hace de la **STJUE (Sala Décima) de 12 de junio de 2025 (Asunto C-219/24)**, referida a una de tantas cuestiones jurídico laborales suscitadas con ocasión de la pandemia por COVID-19. El TJUE dictamina que no contraviene el Derecho de la UE la legislación de un Estado miembro (en este caso, el Derecho estonio) que faculta al empresario para exigir la vacunación obligatoria de los trabajadores en determinadas circunstancias en las que estén en juego intereses públicos, yendo más allá de la simple puesta a disposición de la vacuna, acompañándola de la información pertinente.

El *Director de la Revista* analiza la **STS-CIV núm. 976/2025, de 18 de junio (Recurso de casación núm. 3441/2024)**, cuya cuestión de fondo consiste en determinar si la entidad bancaria recurrida cumplió con el requisito del requerimiento del pago de deuda antes de incluir los datos personales de la persona recurrente en los ficheros de solvencia patrimonial, y si la deuda por la que se llevó a cabo tal inclusión era cierta. El TS dictamina, de una parte, que el requerimiento previo del pago de la deuda es requisito esencial, no meramente formal, al tiempo que funcional. Por otra parte, el *principio de calidad de datos* comporta que no cabe incluir en los registros de morosos datos personales por razón de deudas inciertas, dudosas, no pacíficas o sometidas a litigio, y para que concurra esta circunstancia basta con que aparezca un principio de prueba documental que contradiga su existencia o certeza.

La **STS-CONT núm. 583/2025, de 20 de mayo (Recurso de casación núm. 7255/2022)**, estudiada por *Juan Martínez Moya*, fija doctrina sobre las reglas de cálculo para acumular en jornadas completas el disfrute del permiso de lactancia en el

empleo público a tiempo parcial o con jornada reducida, teniendo en cuenta el derecho a una hora de ausencia por día. El TS establece que, por encima de la fórmula matemática que se emplee, debe garantizarse la igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores con jornada a tiempo parcial y a tiempo completo. La Sentencia se hace eco del análisis que las Salas de lo Social y Contencioso-Administrativa del TS hacen de esta cuestión.

María Areta Martínez aborda la **STS-CONT núm. 763/2025, de 16 de junio (Recurso de casación núm. 5565/2022)**, que elabora doctrina sobre notificación electrónica de las resoluciones que resuelven recursos administrativos en materia de Seguridad Social cuando el sujeto obligado a recibir las notificaciones a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social haya autorizado a un tercero a través del Sistema Autorizado RED. Tras una profusa y clara argumentación jurídica, el TS dictamina que la resolución de la TGSS que desestima un recurso de alzada está sujeta a doble notificación electrónica, es decir, debe ser puesta en la Sede Electrónica de la Seguridad Social a disposición tanto del sujeto responsable obligado a recibirla, que es la empresa, como del autorizado RED.

Luisa María Gómez Garrido examina la **STS-SOC (Pleno) núm. 386/2025, de 7 de mayo (RCO núm. 44/2023)**, referida a la legitimación para promover la negociación de un convenio colectivo autonómico del sector doméstico. El TS dictamina, de una parte, que un sindicato carente de legitimación para promover la negociación del convenio colectivo no puede exigir a la asociación patronal que responda a su llamada para negociar. Por otra parte, el TS apunta que la asociación empresarial debe tener implantación en el ámbito funcional del convenio colectivo para ser obligada a negociar. En definitiva, la promoción de la negociación del convenio colectivo autonómico (País Vasco) del sector doméstico queda frustrada por falta de legitimación.

Pilar Rivas Vallejo da cuenta de la **STS-SOC núm. 402/2025, de 7 de mayo (RCUD núm. 2124/2024)**, referida al control empresarial del uso del crédito horario sindical. El TS dictamina que la facultad que tiene el empresario para adoptar las medidas de vigilancia y control que estima oportunas con el fin de verificar si la persona trabajadora cumple con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo (artículo 20.3 ET), incluye la de efectuar seguimiento por parte de un detective privado de los representantes de los trabajadores ante las sospechas fundadas de uso indebido del crédito horario sindical, sin que tal prueba sea ilícita si se reduce a lo menos invasivo y se limita a la comprobación justa de tales incumplimientos.

Francisco Vila Tierno se adentra en la **STS-SOC núm. 414/2025, de 8 de mayo (RCUD núm. 4499/2023)**, que reitera doctrina sobre la obligación de pago de intereses moratorios del art. 29.3 del ET. El TS dictamina que, la regla general es la obligación del pago de intereses moratorios, y solo en casos excepcionales no resulta exigible. Esto no implica un cambio de criterio respecto del momento en el que se devenga tal obligación, cuestión que no aborda la Sentencia y, por tanto, debe entenderse vinculado a la reclamación del acreedor.

Susana Rodríguez Escanciano da cuenta de la **STS-SOC núm. 439/2025, de 20 de mayo (RCO núm. 248/2023)**, según la cual, la Corporación RTVE debe reservar el 7 % de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidad, tal y como prevé el artículo 59 del EBEP. Al efecto recuerda que por aplicación de la DA 1ª del EBEP, los principios del art. 55 del EBEP se aplican a las entidades del sector público estatal no incluidas en el art. 2 del EBEP, incluyendo tanto entidades de derecho público como otras del sector societario.

Elena Lasaosa Irigoyen glosa la **SAN-SOC núm. 78/2025, de 3 de junio**, cuya cuestión de fondo consiste en determinar si resulta discriminatorio por razón de enfermedad el programa de incentivos de una empresa que, para calcular la cuantía del bonus anual, excluye los periodos de baja por IT superiores a 90 días. La respuesta de la AN es negativa, es decir, no aprecia vulneración de lo dispuesto en la Ley 15/2022 pues no resulta que en el cómputo del citado bonus se penalice de

manera desproporcionada a quien se ha visto obligado a permanecer en situación de IT. La AN declara que la propia dinámica de la suspensión del contrato de trabajo lleva a que durante el periodo de IT no se devengue el incentivo, tal y como sucede con cualquier otro concepto salarial, y es que el empleador está exonerado de abonar el salario durante los periodos de suspensión, ex artículo 45.2 del ET.

Inmaculada Ballester Pastor escudriña la **STSJ de Asturias-SOC núm. 844/2025, de 13 de mayo (Recurso de suplicación núm. 14/2025)**, que califica como procedente el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual de un teletrabajador, que se apropia de varios equipos informáticos y que ha sido condenado por estafa al usar datos personales de otra trabajadora. Este pronunciamiento es muestra de los supuestos en los que no resulta exigible la audiencia previa prevista en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT y a los que no alcanza la doctrina de la STS-SOC (Pleno) núm. 1250/2024, de 18 de noviembre (RCUD núm. 4735/2023). La citada STS exige por primera vez audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios por ser de aplicación el artículo 7 del Convenio de la OIT número 158, pero tal exigencia opera para los despidos disciplinarios adoptados a partir de su publicación.

Finalizamos la Presentación del número 6/2025 de la RJL (julio) no sin antes desear a quienes nos siguen un buen descanso estival, y con el deseo de reencontrarlos en septiembre con la publicación del número 7/2025.

El Equipo de Dirección de la RJL