

### Presentación del número 1/2024 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*

---

En este primer número del sexto año de la Revista son comentadas, como es habitual, diez resoluciones jurisdiccionales de actualidad en el ámbito social del Derecho.

La **STJUE (Sala Primera) de 18 de enero de 2024 (Asunto C-631/22)** entiende que la negativa empresarial a aplicar ajustes razonables para favorecer la permanencia en la empresa tras la declaración de incapacidad permanente de la persona trabajadora puede convertir en discriminatoria la extinción del contrato por esta causa. Da cuenta de ella *Pilar Rivas Vallejo*, que subraya la asimilación de esta circunstancia con la de discapacidad, por lo que la decisión extintiva automática que se adopte sin agotar previamente todas las posibilidades de reubicación en la empresa puede considerarse irrazonable.

El *Director de RJL* analiza la **STS-CONT 1752/2023, de 21 de diciembre**, que aborda cómo se calcula la base de cotización en el contrato de relevo. El art. 215.2.e) LGSS precisa que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. Lo singular de esta resolución es que especifica que ese 65% se refiere a la base de cotización que tenía la persona relevada antes de reducir su jornada (entre un 25% y un 75%).

De los varios aspectos interesantes de la **STS-SOC 962/2023, de 8 de noviembre** (extensión del derecho de huelga; deber de negociar un convenio colectivo, etc.) probablemente sea el del esquirolaje interno y externo el más interesante de todos. *José Luis Monereo Pérez* se centra en este último, concluyendo que el hecho de que la empresa hubiese contratado rutas alternativas de reparto a cargo de una empresa externa no constituye una conducta de esquirolaje, por dos razones. En primer lugar,

porque queda acreditado que el empleo de dicho método de cobertura de las necesidades de la empresa se utilizaba con anterioridad al conflicto laboral, y, en segundo lugar, porque este método se empleaba únicamente para la cobertura de vacaciones o enfermedad del personal propio, identificando siempre dichas situaciones.

*Juan Martínez Moya* reseña la **STS-SOC 964/2023, de 8 de noviembre**, que examina si las multas procesales por temeridad pueden imponerse a los sindicatos, apreciando que sí es posible si se acredita que efectivamente han obrado de mala fe o con temeridad, con independencia de que el condenado a su abono, el propio sindicato, goce del beneficio de justicia gratuita. Naturalmente la imposición requiere que se respete el principio de audiencia, y se garanticen los presupuestos de razonabilidad, justificación y proporcionalidad de la multa.

La **STS-SOC 986/2023, de 21 de noviembre**, escrutada por *Faustino Cavas Martínez*, repasa cómo se devenga el disfrute acumulado del permiso por lactancia cuando se concentra en jornadas completas en el trabajo a tiempo parcial. Se ha de dividir el número total de días laborables que restan hasta la fecha en la que el menor cumple los nueve meses -o la mayor edad que, en su caso, pueda fijar el convenio colectivo-, por el número de horas de trabajo que integran la jornada diaria de la persona trabajadora, aunque de esta fórmula resulte, para quienes trabajan a tiempo parcial, mayor número de días laborales acumulados de permiso retribuido que para las personas que trabajan a tiempo completo.

La determinación del momento para medir la representatividad a efectos de legitimación negociadora es el asunto que afronta la **STS-SOC (Pleno) 1053/2023, de 30 de noviembre**, estudiada por *Francisco Vila Tierno*. Valorando la regla general que determina que el momento que debe tenerse como referencia para la determinación de la legitimación negociadora de una organización sindical es el de constitución de la comisión negociadora, siendo irrelevantes los cambios que sobre tal representatividad se produzcan con posterioridad a tal hecho, matiza que en supuestos excepcionales cabría actualizar aquella concreción inicial, especialmente cuando se negocia algo de carácter absolutamente novedoso.

La **STS-SOC 1123/2023, de 12 de diciembre**, abordada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, debate sobre la imposición de las costas en el proceso social a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, entendiendo que en tanto que beneficiarias del derecho de justicia gratuita no pueden ser condenadas en costas.

El despido nulo de una trabajadora embarazada puede ser objetivo, o por lesión de sus derechos fundamentales. Las consecuencias procesales y laborales son idénticas para ambos supuestos, reservándose la acción por una indemnización adicional por daño moral únicamente cuando el despido se produce con lesión de derechos fundamentales, circunstancia que no se presume en los supuestos en los que el despido coincide en el tiempo con el embarazo. Esta es la distinción de supuestos que organiza la **STS-SOC 1148/2023, de 12 de diciembre**, comentada por el *Subdirector* de RJL.

*María Areta Martínez* repasa la **SAN-SOC 138/2023, de 20 de diciembre**, que precisa que el plazo de preaviso de cinco días para la distribución irregular de la jornada (tanto para la determinación de su número, como para la distribución de las horas) es un mínimo de Derecho necesario que no puede ser reducido por la negociación colectiva, de lo que se deriva la nulidad de la distribución convencional que fija un plazo de preaviso inferior a 5 días (en este caso, 24 horas).

La última resolución comentada en este número de *RJL* es la **STSJ-SOC Castilla-La Mancha (Albacete) 1517/2023, de 2 de noviembre**, que trata sobre videovigilancia de los trabajadores. *Susana Rodríguez Escanciano* destaca su doctrina básica sobre las posibilidades de una monitorización permanente y constante de la persona trabajadora en el puesto de trabajo, entendiendo que aunque las posibilidades de control que patrocina el art. 20.3 ET habilitan que la empresa adopte un amplio

abanico de medidas de control, de la vigencia y operatividad del principio de proporcionalidad en esta materia se deduce la ilicitud de la implementación de un mecanismo de control permanente que realice un seguimiento constante y exhaustivo de todos, o la mayor parte, de los movimientos del trabajador, incluso de sus gestos.