

Los vigilantes de seguridad y el uso de la corbata en verano: una sentencia procesal.

Susana Molina Gutiérrez

Magistrada de la jurisdicción social (TSJ de Madrid).

Resumen: *La Sala Cuarta se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre el impacto que produce las formas de vestir sobre los derechos laborales y fundamentales de las personas trabajadoras. En esta ocasión tiene la oportunidad de analizar si la inclusión de la corbata dentro del uniforme de los vigilantes de seguridad de unos conocidos grandes almacenes, usada durante el tiempo de verano, atenta contra sus derechos fundamentales en los términos que perseguían los representantes de los trabajadores. Además, aprovecha la ocasión para recordar y actualizar su doctrina sobre ciertas cuestiones procesales en relación con el acceso al recurso.*

Palabras clave: *Derechos de los trabajadores. Vigilantes de Seguridad. Acceso al recurso.*

Abstract: *The Fourth Chamber has ruled on numerous occasions on the impact of the ways of dressing on the labour and fundamental rights of workers. On this occasion, he has the opportunity to analyse whether the inclusion of the tie in the uniform of the security guards of a well-known department store, worn during the summer time, violates his fundamental rights in the terms sought by the workers' representatives. In addition, the High Court takes the opportunity to recall and update its doctrine on certain procedural issues on access to the remedy.*

Keywords: *Workers' rights. Security Guards. Access to the resource.*

I. Introducción

Cuestiones que parecen intrascendentales, por cotidianas, como el tipo de peinado, el vestido, o el calzado pueden impactar sobre los derechos de los trabajadores de formas y maneras que a veces ni imaginaríamos, pues como bien dice la sabiduría popular “la realidad siempre supera la ficción”. Y es que resulta en el caso que nos ocupa que el cotidiano ritual de vestir el uniforme profesional por el cuerpo de vigilantes de seguridad de unos grandes almacenes se torna en conflicto colectivo al llegar el verano; reclamando este conjunto de trabajadores de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que durante los meses estivales se les exonere de portar la controvertida prenda.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia número 457/2024, de 12 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 27/2022.

ECLI:ES:TS 2024:608

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. Don Sebastián Moralo Gallego.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

- Supuesto de hecho.

Aborda la Sala en la sentencia comentada el recurso de casación presentado por la representación sindical de los trabajadores frente a la sentencia dictada por Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en autos de conflicto colectivo^[1], en la que se persigue se declare el derecho de los vigilantes de seguridad que prestan sus servicios en unos conocidos grandes almacenes a no vestir con corbata durante los meses de verano.

Resulta relevante para la comprensión del conflicto reseñar que en el mes de febrero de 2021 la Jefatura de la Unidad Central de Seguridad Privada autorizó a la empresa de seguridad de dichos centros el uso de la uniformidad entre las que se incluía la corbata, alcanzado pocos meses después UGT y la patronal un acuerdo en cuya virtud la compañía exoneraba al personal de vigilancia, por razones climatológicas, así como por condiciones de refrigeración y climatización de determinadas dependencias, del uso durante el verano de la controvertida prenda en instalaciones tales como almacenes, muelles parkings, zonas de obras, zonas comerciales fuera de las horas de apertura al público u obras.

La Sala de instancia desestimó la demanda razonando que la misma se adecuaba al contenido del artículo 22.2 de la Orden INT/318/2011 de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada, pues es facultad del empresario adoptar una medida como la que nos ocupa; no quedando lesionados los derechos fundamentales de las personas trabajadoras afectadas por el conflicto a su salud y dignidad personal en la medida en que prestan sus servicios en instalaciones con adecuadas medidas de climatización; habiendo previsto el acuerdo más arriba referido la posibilidad de no portar la corbata durante los meses estivales en instalaciones de uso restringido al público, o con deficientes condiciones de refrigeración.

IV. Posición de las partes

Recorre en casación el sindicato actor destinando la totalidad de su recurso al examen del derecho sustantivo aplicado por la Sala de instancia, denunciando, en primer término, como infringido el artículo 22.2 de la Orden INT/318/2011 en relación con la STS de 31 de enero de 2000, rec.2330/1990; para a continuación sostener que la aplicación que se efectúa sobre el oficio emitido con fecha 16 de febrero de 2021 por el Comisario (en el que se autorizaba la petición de uniformidad efectuada por la mercantil) no invalidaba la Orden referenciada en el punto anterior, y que si bien autorizaba a portar la corbata como prenda de uniformidad, no especificaba que debiera serlo en la estación del año del verano.

Se oponen a la estimación del recurso el Ministerio Fiscal y la entidad empleadora en términos similares, argumentando defectos en el modo de construir el recurso al no haber sido citada disposición normativa alguna, sino administrativa; no respondiendo la sentencia precitada a un supuesto de hecho similar al que ahora nos ocupa, en la medida en que aquélla se limitaba a abordar la cuestión relativa a la competencia del orden social para conocer de la demanda.

V. Normativa aplicable al caso

Como hemos adelantado, la Sala interpreta esencialmente los siguientes preceptos:

- El artículo 22 de la Orden INT/318/2011 de 1 de febrero que establece que “la composición del uniforme de los vigilantes de seguridad, en cuanto a la combinación de las distintas prendas de vestir, se determinará por cada empresa de seguridad, en función de su conveniencia o necesidades, de las condiciones de trabajo, de la estación del año y de otras posibles circunstancias de orden funcional, laboral o personal. En todo caso, el uniforme, como ropa de trabajo, estará adaptado a la persona, deberá respetar, en todo momento, su dignidad y posibilitar la elección entre las distintas modalidades cuando se trate de prendas tradicionalmente asociadas a uno de los sexos”.

- Se analiza también el artículo 210.2 de la LRJS en cuya virtud “En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos:

a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.

b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna”.

VI. Doctrina básica

El Alto Tribunal tiene ocasión de examinar en la sentencia anotada cuestiones tanto de naturaleza sustantiva como procesal.

Respecto de las primeras, descarta el análisis de una norma ciertamente particular, la Orden INT/318/2011 de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada, que en su artículo 22.2 dispone que la composición de las piezas que pueden integrar el uniforme de trabajo de los vigilantes de seguridad es competencia exclusiva del empresario, con la sola restricción de estar adaptado a la persona trabajadora, respetar su dignidad y posibilitar la elección entre distintos tipos de prendas para adaptar a la preferencias dentro de los distintos sexos. Habiendo alcanzado las partes social y patronal un acuerdo que permite de manera excepcional no portar la referida prenda cuando por razones excepcionales climatológicas, de refrigeración de las instalaciones o ciertas condiciones laborales; así como en dependencias (muelles de cargas, parkings...) o ciertas situaciones de no contacto con el público (como la vigilancia nocturna).

En relación con las segundas, analiza la posibilidad de fundamentar un motivo de recurso destinado a la denuncia de infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate sobre normas con rango reglamentario. La Sala, recordando su doctrina precedente^[2] y pese a lo sostenido por el Ministerio Fiscal, insiste en la admisibilidad de tal cita para sostener el motivo de recurso disciplinado en el artículo 207.e) de la LRJS.

También trata la Sala lo que ha de entenderse por jurisprudencia, concluyendo que para que estemos en presencia de tal es preciso que se trate de un criterio “reiterado” del Tribunal, no pudiendo atribuirse tal condición a un pronunciamiento aislado.

VII. Parte dispositiva

Atendiendo a lo expuesto, la Sala desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad demandada, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 22 de octubre de 2021 en autos de conflicto colectivo 219/2021.

VIII. Pasajes decisivos

Concentra el Tribunal sus razonamientos jurídicos más relevantes en los puntos 2 y 3 del fundamento de derecho segundo, donde sintetiza su doctrina unificada sobre las cuestiones que se tratan.

IX. Comentario

I. El impacto del vestir sobre los derechos de los trabajadores y la conservación del empleo ya ha alcanzado a los órganos jurisdiccionales en diversas ocasiones. Baste para ello recordar, entre otras, las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja^[3] que abordaron el despido disciplinario de tres trabajadoras de una empresa dedicada a la recolección del champiñón. Las tres, se negaban a recogerse el velo islámico (hiyab) por dentro de la redcilla higiénica situada por debajo del gorro proporcionado por la empleadora, y que se incluía como medida de seguridad y salud dentro del plan de prevención de riesgos elaborado por la primera para el puesto de peones por ellas ocupado; circunstancia que era conocida por aquéllas desde el momento de su contratación al haber recibido la preceptiva formación en materia preventiva. Accionan las actoras frente a su despido alegando la lesión de su derecho fundamental de libertad religiosa, viendo desestimada su pretensión primero en instancia, y más tarde en sede suplicatoria, por cuanto no resultó acreditado la presencia de móvil espurio alguno en el proceder empresarial tendente a proporcionarlas un trato distinto al ofrecido por la compañía respecto del resto de su plantilla en materia preventiva por el solo hecho de profesar el islam. Por el contrario, se parte de una realidad bien distinta cual es que su proceder se impulsa, o determina, por el deber que sobre él pesa de proteger y salvaguardar la vida y la salud de sus trabajadores, no constando que respecto de quienes profesaran otro credo, fueras agnósticos o no manifestaran sus creencias actuara de una manera diferente en materia preventiva.

También en relación con el uso del velo islámico encontramos la Sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Palma de Mallorca^[4] relativa a trabajadora del sector de handling, más concretamente del servicio de atención al cliente del aeropuerto de Palma que en un determinado momento comunicó a su compañía empleadora su decisión de hacer en adelante uso del velo islámico durante la jornada de trabajo, lo que le fue autorizado en tanto se efectuaba consulta a las oficinas de la empresa en Madrid. Unos días después la empresa decidió no permitirle el uso del pañuelo por no incluirse dentro de la uniformidad y poder ocasionar algún problema con los clientes. La juzgadora acoge la pretensión de la actora razonando que el uso del hiyab no puede ser equiparado a un complemento o moda, no resultando acreditado que su uso determine perjuicio alguno para la compañía.

Con dimensión europea cabe referirnos a las SSTJUE recaídas en los asuntos C-157/2015 y 188/2015 de 14 de marzo de 2017 que examinaban si el reglamento interno de una empresa que prohíbe a sus trabajadores llevar signos visibles de naturaleza política, filosófica o religiosa en el lugar de trabajo, en relación con la prohibición de la medida consistente en que una trabajadora porte el vejo islámico, ha de ser calificado como un acto de discriminación directa; concluyendo la Gran Sala que la prohibición de llevar un pañuelo islámico dimanante de una norma interna de una empresa privada que prohíbe el uso visible de cualquier signo político, filosófico o

religioso en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de esta Directiva? En cambio, tal norma interna de una empresa privada puede constituir una discriminación indirecta en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 si se acredita que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular a aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, como el seguimiento por parte del empresario de un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa en las relaciones con sus clientes, y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios, extremos que corresponderá comprobar al tribunal remitente.

En relación con el uso de la corbata podemos encontrar también diversas resoluciones que examinan supuestos en que dicha prenda cobra un insólito protagonismo. En la Sentencia de 11 de septiembre de 2001 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, RSU.2859/2001 se examinaba el despido disciplinario de un comercial que tras ser requerido en diversas ocasiones para que acudiera al centro de trabajo vistiendo “chaqueta y corbata” es despedido. La Sala territorial rechaza la calificación de improcedencia del despido del trabajador por diversos motivos, pero en lo que ahora interesa ofrece un, cuanto menos poco frecuente, razonamiento acerca de lo apropiado, o no, del vestir del actor y de quienes le rodean en el centro de trabajo indicando que “si bien es lo cierto no puede considerarse como causa de despido el que el actor acudiera a su puesto de trabajo sin vestir chaqueta y corbata, cuando no ha acreditado la empresa, a la que corresponde la carga de la prueba, la necesidad de tal vestimenta, ni que se hubiera exigido contractualmente la misma, ni que los demás compañeros del actor la utilizaran, ni ninguna circunstancia adicional de la que pudiera colegirse que el actor no vestía correctamente o que en los ambientes en los que se movía la utilización de las mencionadas prendas fuera imprescindible, no es menos cierto que no basa el Juzgador a quo la procedencia del despido en tal hecho...”.

Para terminar, y también en relación con el uso de la corbata y si bien el recurso se desestima por cuestiones de índole procesal, es la del mismo Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 14 de marzo de 2007, RSU.608/2007 que examina, la sanción impuesta por una empresa de autobuses a un empleado entre otros hechos por presentarse al servicio sin portar la corbata.

II. Como hemos podido comprobar, la vestimenta en el trabajo guarda directa relación con una pluralidad de dimensiones, tales como la identidad de la compañía o la imagen que aquélla quiere proyectar frente a su clientela o terceros; la salvaguarda de los derechos de los trabajadores mediante la selección de los apropiados equipos de trabajo; o el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

En el caso que nos ocupa nos hallamos frente a un concreto colectivo, el de vigilantes de seguridad, cuyo régimen jurídico se contiene en la Orden INT/318/2011, de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada cuyo artículo 22, bajo la rúbrica “uniformidad” deposita sobre la empresa la composición de las distintas prendas que compondrán el uniforme de trabajo en función de su conveniencia o necesidades, de las condiciones de trabajo, de la estación del año y de otras posibles circunstancias de orden funcional, laboral o personal. Añade la norma que en todo caso el uniforme estará adaptado a la persona, deberá respetar, en todo momento, su dignidad y posibilitar la elección entre las distintas modalidades cuando se trate de prendas tradicionalmente asociadas a uno de los sexos. Por tanto, la concreción de la uniformidad en cada compañía es competencia de cada empresa, no estando reservada a la negociación con la representación de los trabajadores, estando limitada la autonomía empresarial únicamente por las circunstancias enunciadas en la orden, y evidentemente por el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Es precisamente por la no constatación de la infracción de esta disposición por la que la Sala Cuarta desestima el primero de los motivos de recurso contruidos por el sindicato actor, en tanto que como hemos anticipado más arriba no cabe exigir a la

empresa demandada mayores compromisos que los impuestos por la Orden, habiendo excepcionado las partes social y patronal el uso de la corbata en circunstancias excepcionales.

III. Mayor interés que la cuestión anterior presenta el análisis del segundo de los motivos de recurso, pues no son muchas las sentencias “procesales” de la Sala, siendo dos las cuestiones que en esta ocasión aborda.

En primer lugar, se cuestiona si cabe citar una norma con rango reglamentario para fundamentar un motivo de infracción jurídica en los términos del 207.e de la LRJS. Y la respuesta ha de ser afirmativa si tal disposición se halla publicada en el BOE (así lo establecieron las SSTs de 18 de febrero de 2002, rcud.1470/2001 y de 17 de diciembre de 2002, rcud.850/2002).

A continuación se trata de una cuestión que por sencilla no es menor: lo que ha de entenderse por jurisprudencia. El artículo 1.6 del Código Civil que estudiamos al comenzar nuestros estudios de Derecho proclama que será tal la que “que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”. Y es preciso insistir en la expresión “de modo reiterado”, pues como bien precisa la Sala en la resolución anotada “La segunda razón es que la jurisprudencia que se invoca por la recurrente no es tal. En efecto, la STS 31 enero de 2000, Rec. 2330/199, no contiene un criterio reiterado por esta Sala, como exige el art. 1.6 CC (vid. STS núm. 717/2019, de 22 de octubre, Rec.78/2018 y STS 25 de abril de 2019, Rec.204/2018, entre otras muchas). Pero lo que es más importante, dicha sentencia no resuelve en el fondo cuestión alguna como la que es objeto del presente caso, pues la misma se limita a desestimar la excepción de falta de jurisdicción del orden social aducida por la empresa al desestimar el recurso por no alegarse ninguna norma del ordenamiento jurídico o jurisprudencia que la sentencia recurrida hubiera infringido, sin entrar a resolver, como decíamos, sobre el fondo del conflicto. De añadido, en el caso que resuelve dicha sentencia la controversia versaba sobre la uniformidad de los vigilantes de Seguridad, pero estaba regulada entonces en la Orden de 7 de julio de 1995, norma que fue derogada por la Disposición Derogatoria Única de la Orden INT/318/2011, de 1 de febrero, y que por tanto no se aplicaría al presente caso”.

El último razonamiento por el que rechaza la Sala el segundo de los motivos de recurso responde al defectuoso modo con que se construye, no respetando las exigencias del artículo 210.2 de la norma adjetiva laboral, que exige que en el escrito de interposición se exprese cada uno de los motivos de casación por el orden señalado en el art. 207 LRJS, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas. Es cierto que no ahonda la Sala en su razonamiento, pero también lo es lo conocida de su doctrina relativa a los requisitos que ha de reunir que el recurso que nos ocupa^[5]

X. Apunte final

La sentencia que comentamos encierra doctrina más trascendente de lo que aparentemente parecería a una primera lectura. La cuestión de fondo se mostraría casi como un trampantojo, pues detrás de un conflicto de vestuario afloran cuestiones procesales de mucho mayor calado. La parquedad de los términos del texto tampoco ha de confundirnos, porque no siempre lo extenso es sinónimo de complejo, ni lo breve de simple o sencillo.

La importancia de las cuestiones procesales a veces es olvidada por los operadores jurídicos, cargando sus esfuerzos en ofrecer interpretaciones casi circenses de las normas sustantivas, olvidando que el orden procesal es cuestión de orden público^[6]; que ha de ser controlado por los órganos jurisdiccionales de oficio, en cualquier momento y, evidentemente, con carácter previo a cualquier otra actuación procesal previa al pronunciamiento sobre el fondo del litigio. Una correcta construcción de la litis favorecerá no solo un adecuado transitar del procedimiento,

sino una más ajustada a derecho respuesta de los tribunales, y una mayor satisfacción de los intereses de los justiciables.

Referencias:

1. ^ Sentencia 222/2021, de 22 de octubre, autos de conflicto colectivo 219/2021.
2. ^ SSTs de 17 de diciembre de 2002, rcud.850/2002; de 18 de febrero de 2002, rcud.1470/2001; de 30 de enero de 1995, rec.2809/1993 o más reciente la de 31 de enero de 2000, rec.2330/1990.
3. ^ Sentencias de 131, 132 y 133/2017, de 22 de junio RSU.178/2017, 179/2017 y 181/2017.
4. ^ Sentencia de 1 del 06 de febrero de 2017
5. ^ A este respecto conviene recordar la doctrina de la Sala Cuarta sentada entre otras muchas, en la STS 172/2020 de 26 febrero de Pleno, rec. 160/2019, que viene insistiendo en la necesidad de que el escrito cumpla de modo razonable con los requisitos formales que impone aquel precepto legal. A título de ejemplo baste citar alguno de los precedentes que en las antedichas sentencias hemos invocado:A) La STS de 15 junio 2004 (rec.103/2004) desestima el recurso, al entender que se produce un incumplimiento manifiesto e insubsanable de los requisitos establecidos para recurrir, en tanto que, ni señala cuáles son los motivos por los que encausa el recurso, ni cita de manera clara y concreta qué preceptos considera infringidos, ni menos aún razona por qué y en qué sentido lo han sido. Con cita de numerosos antecedentes, se argumenta la necesidad de que se cumpla con las exigencias legales: "Y es que, si así no hubiera de hacerse, se produciría un doble resultado pernicioso para los principios que deben regir el proceso y para la finalidad que éste está llamado a cumplir. Por un lado, se estaría pretendiendo que fuera el propio Tribunal quien tuviera que construir y fundamentar el recurso, con la consiguiente pérdida de la obligada neutralidad de aquél: la construcción y argumentación del recurso únicamente a la parte recurrente incumbe; y por otro, la decisión del recurso que hubiera de adoptar el órgano jurisdiccional en estas condiciones, necesariamente habría causado indefensión a la parte recurrida, porque le habría impedido conocer con la debida claridad y precisión el sentido y alcance de la tesis de su contrincante, de suerte que no hubiera podido rebatirla con la necesaria seguridad y eficacia". B) En la STS de 24 noviembre 2009 (23/2009) hay nuevamente una detallada exposición sobre la necesidad de establecer y justificar la causa de impugnación de la sentencia recurrida. Esta exigencia no se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideren aplicables, sino que es requisito ineludible para su correcta observancia razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia. C) En la STS 4 noviembre 2010 (rec. 65/2010) se invocan diversos precedentes, insistiendo en la idea de que " para cumplir con el requisito de la fundamentación de la infracción legal es necesario no sólo citar los preceptos que se consideren infringidos, sino también razonar la pertinencia y fundamentos de la infracción en forma suficiente". D) Del mismo modo, la STS 26 junio 2013 (rec. 165/2011) invoca numerosos

precedentes para reiterar la necesidad de cumplir las exigencias legales, al margen de la mayor o menor extensión formal que el escrito presente: "No se cumple con sólo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia". En STS 8/3/2018, rec. 29/2017, citando las anteriores de 15/12/2016, rec. 264/2015; 17/5/2017, rec. 240/2016; 17-10-2017, nº 803/2017, rec. 1663/2015 - entre otras muchas-, esta Sala viene reiterando de manera uniforme una serie de principios sobre la adecuada formalización del recurso de casación, que podemos sintetizar de la siguiente forma: 1º) "Siempre que está en juego el acceso a la jurisdicción, los Tribunales vienen obligados a no realizar una interpretación rigorista o formalista de las exigencias legales, permitiendo incluso la subsanación de los defectos no esenciales en que haya podido incurrir la parte. Al mismo tiempo, es claro que los requisitos establecidos por las normas procesales cumplen un importante papel para garantizar derechos ajenos, permitir la contradicción y propiciar una tutela judicial acorde con los trazos del Estado de Derecho. Esa tensión entre flexibilidad y cumplimiento de lo importante se proyecta de modo específico cuando hay que examinar la concurrencia de los requisitos de un recurso de casación". 2º) "No debe rechazarse el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, pues lo relevante no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido y si éste es suficiente para llegar al conocimiento de la pretensión ha de analizarse y no descartarse de plano; por todas, véanse las SSTC 18/1993, 37/1995, 135/1998 y 163/1999. Dicho de otro modo: los requisitos procesales que condicionan el acceso a los recursos legalmente establecidos han de ser interpretados a la luz del derecho fundamental del artículo 24.1 y "en el sentido más favorable a su efectividad, de modo que tales requisitos no se conviertan en meras trabas formales o en exigencias que supongan un obstáculo injustificado" (SSTC 5/1988, de 21 de enero, y 176/1990, de 12 de noviembre). 3º) Pero esto no supone que pueda ser admisible cualquier escrito de recurso que no cumpla adecuadamente con las exigencias formales requeridas en los arts. 207 y 210 LRJS, en tanto que son consustanciales a ese instituto procesal y adquieren una especial relevancia en razón de su naturaleza extraordinaria. 4º) Razón por la que debe desestimarse cualquier defectuoso escrito que incumpla de forma grave e insubsanable la obligación de expresar por separado cada uno de los motivos de casación y exponer con el necesario rigor y claridad las causas de impugnación de la sentencia, razonado la pertinencia y fundamentación de cada motivo, con argumentación y alusión suficiente al contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, y mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas (STS 23 septiembre 2014, rec. 66/2014)." Exigencia con la que no se pretende aplicar al recurrente un rigorismo puramente formal, que sería contrario al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE, sino, bien al contrario, garantizar ese mismo derecho a los recurridos, en tanto que la estimación de un recurso que ha sido defectuosamente planteado supone dejar en indefensión a la parte contraria, en cuanto obliga al Tribunal a adoptar postura de parte para subsanar de oficio los defectos en los que haya

podido incurrir el recurrente, viéndose obligado a identificar las normas legales que no han sido invocadas en el recurso cuya posible infracción dé lugar a casar la sentencia, y al hilo de ello construir los argumentos jurídicos que conducen a su vulneración que no fueron articulados por la recurrente, privando de esta forma a la recurrida de la posibilidad de defenderse de unas alegaciones que ni tan siquiera habían sido esgrimidas en el escrito de recurso. La Sala también ha explicado con reiteración que todo lo anterior se debe a que no puede perder el Tribunal su imparcialidad, supliendo la inactividad de una de las partes por la vía de construir de oficio la fundamentación de la infracción legal, lo que causaría indefensión a la otra parte y lesionaría su derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE). Remitimos, entre muchas, a las SSTS 559/2017, 27 de junio de 2017 (rcud 1735/2015), 699/2020, 22 de julio de 2020 (rcud 418/2018), 724/2020, 23 de julio de 2020 (rcud 2389/2018), 97/2021, 27 de enero de 2021 (rcud 1863/2018) y a las por ellas citadas. También ha defendido el TS en STS 30 de noviembre de 2021, rcud. 1793/2019, que no debe exigirse de modo rigorista y formalista el cumplimiento de los requisitos citados, siempre que quede clara la infracción denunciada y no se genere indefensión a la contraparte. Así, hemos dicho en múltiples sentencias (por todas STS 8/3/2018, rec.29/2017, citando las anteriores de 15/12/2016, rec. 264/2015; 17/5/2017, rec. 240/2016; 17-10-2017, nº 803/2017, rec. 1663/2015, entre otras muchas) que "Siempre que está en juego el acceso a la jurisdicción, los Tribunales vienen obligados a no realizar una interpretación rigorista o formalista de las exigencias legales, permitiendo incluso la subsanación de los defectos no esenciales en que haya podido incurrir la parte. Al mismo tiempo, es claro que los requisitos establecidos por las normas procesales cumplen un importante papel para garantizar derechos ajenos, permitir la contradicción y propiciar una tutela judicial acorde con los trazos del Estado de Derecho. Esa tensión entre flexibilidad y cumplimiento de lo importante se proyecta de modo específico cuando hay que examinar la concurrencia de los requisitos de un recurso de casación". 2º) "No debe rechazarse el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, pues lo relevante no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido y si éste es suficiente para llegar al conocimiento de la pretensión ha de analizarse y no descartarse de plano; por todas, véanse las SSTC 18/1993, 37/1995, 135/1998 y 163/1999. Dicho de otro modo: los requisitos procesales que condicionan el acceso a los recursos legalmente establecidos han de ser interpretados a la luz del derecho fundamental del artículo 24.1 y "en el sentido más favorable a su efectividad, de modo que tales requisitos no se conviertan en meras trabas formales o en exigencias que supongan un obstáculo injustificado" (SSTC 5/1988, de 21 de enero, y 176/1990, de 12 de noviembre). 3º) Pero esto no supone que pueda ser admisible cualquier escrito de recurso que no cumpla adecuadamente con las exigencias formales requeridas en los arts. 207 y 210 LRJS, en tanto que son consustanciales a ese instituto procesal y adquieren una especial relevancia en razón de su naturaleza extraordinaria. 4º) Razón por la que debe desestimarse cualquier defectuoso escrito que incumpla de forma grave e insubsanable la obligación de expresar por separado cada uno de los motivos de casación y exponer con el necesario rigor y claridad las causas de impugnación de la sentencia, razonado la pertinencia y fundamentación de cada motivo, con argumentación y alusión suficiente al

contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, y mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas (STS 23 septiembre 2014, rec.66/2014)." Exigencia con la que no se pretende aplicar al recurrente un rigorismo puramente formal, que sería contrario al derecho a la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE, sino, bien al contrario, garantizar ese mismo derecho a los recurridos, en tanto que la estimación de un recurso que ha sido defectuosamente planteado supone dejar en indefensión a la parte contraria, en cuanto obliga al Tribunal a adoptar postura de parte para subsanar de oficio los defectos en los que haya podido incurrir el recurrente, viéndose obligado a identificar las normas legales que no han sido invocadas en el recurso cuya posible infracción dé lugar a casar la sentencia, y al hilo de ello construir los argumentos jurídicos que conducen a su vulneración que no fueron articulados por la recurrente, privando de esta forma a la recurrida de la posibilidad de defenderse de unas alegaciones que ni tan siquiera habían sido esgrimidas en el escrito de recurso. 5. La Sala considera que, si bien el motivo tiene una redacción manifiestamente mejorable, consideramos que es suficientemente claro y no provoca indefensión a la contraparte, por cuanto defiende básicamente que, el excedente no tiene un derecho mecánico a la reincorporación tras la finalización del período de excedencia, que está condicionado a la existencia de vacante adecuada, de manera que, cuando se solicita la reincorporación y la empresa la niega por inexistencia de vacante, el hecho de que reconozca en conciliación que se ha producido un despido y admita su improcedencia, no comporta en absoluto que el trabajador sea considerado en alta o en situación asimilada al alta, puesto que no fue readmitido por la empresa, quien no le abonó, siquiera, salarios de tramitación. Consideramos, por tanto, que el recurso ha cumplido básicamente con las exigencias de las normas mencionadas más arriba y no han generado ningún tipo de indefensión a la demandante, quien ha impugnado debidamente el recurso de casación, como razonaremos a continuación. El examen de la competencia objetiva es una cuestión de orden público procesal que debe examinarse de oficio porque "se encuentra en juego el derecho al juez natural predeterminado por la Ley que forma parte del derecho constitucional a una tutela judicial efectiva (art. 24-2 de la Constitución)" [sentencia del TS 578/2019 de 11 julio (rec.58/2018)].

6. [^] El examen de la competencia objetiva es una cuestión de orden público procesal que debe examinarse de oficio porque "se encuentra en juego el derecho al juez natural predeterminado por la Ley que forma parte del derecho constitucional a una tutela judicial efectiva (art. 24-2 de la Constitución)" [sentencia del TS 578/2019 de 11 julio (rec.58/2018)].