

Presentación del número 1/2025 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

La RJL inicia su séptimo año de singladura con el número 1/2025, que recoge los comentarios de diez resoluciones judiciales sociolaborales de actualidad.

Faustino Cavas Martínez analiza la **STJUE (Sala Séptima) de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23)**, según la cual, resulta contraria al Derecho de la UE (artículos 3, 5 y 6 Directiva 2003/88 y artículo 31.2 CDFUE) la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o de una práctica administrativa que exime al empleador de la obligación de establecer un sistema de registro de la jornada laboral diaria de las personas empleadas de hogar, privando a estas de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

Belén García Romero comenta la **STC (Pleno) núm. 140/2024, de 6 de noviembre**, que declara inconstitucional la regulación legal de los permisos por nacimiento y cuidado de menor (artículo 48.4 ET y artículo 177 LGSS), por omitir la posibilidad de que las trabajadoras por cuenta ajena que son madres biológicas de familias monoparentales puedan ampliar su permiso por nacimiento, disfrutando del que hubiera correspondido al otro progenitor, caso de existir. El TC precisa que la declaración de inconstitucionalidad se vincula a la omisión normativa, es decir, al hecho de que la norma jurídica no contempla aquello que debió ser incluido, sin que lleve aparejada la nulidad de los preceptos cuestionados.

El *Director de la RJL* aborda la **STS-PEN núm. núm. 1115/2024, de 4 diciembre**, según la cual, a efectos del delito de defraudación a la Seguridad Social (artículo 307 Código Penal), la suma defraudada queda integrada por el importe que se debió cotizar, sin incluir los intereses generados ni los recargos por mora y apremio; todo ello sin perjuicio de que estos se integren en la responsabilidad civil. Se abandona la doctrina sentada precedentemente, de signo más flexible.

José Luis Monereo Pérez explora la **STS-SOC (Pleno) núm. 1246/2024, de 14 de noviembre**, según la cual, la empresa principal vulnera el derecho de huelga cuando desvía la producción, sustituyendo a los trabajadores huelguistas de una de las empresas contratistas por trabajadores de terceras contratistas. La especial vinculación entre la principal y las subcontratistas justifica aplicar la misma doctrina establecida para el caso de huelga en el ámbito de los grupos de empresas.

Emilio Palomo Balda profundiza en el alcance de la **STS-SOC (Pleno) núm. 1250/2024, de 18 de noviembre**, que, con fundamento en el artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT (vigente en España desde 1986), dictamina que antes de adoptar

un despido disciplinario, el empleador debe ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos formulados en su contra; obligación de la que únicamente se le puede exonerar si median motivos razonables que lo justifiquen. Se trata de sentencia relevante y cuya existencia avanzó la RJL 10 de 2024.

Pilar Rivas Vallejo comenta la **STS-SOC núm. 1304/2024, de 27 de noviembre**, que confirma la recurrida, declarando contraria a Derecho la práctica empresarial que obliga a los teletrabajadores a utilizar su correo electrónico personal para realizar determinadas gestiones en la empresa, así como las cláusulas de los acuerdos de teletrabajo en las que así se dispone; se reconoce al personal el derecho a disponer de una cuenta de correo electrónico corporativa para el desarrollo de su actividad, así como para el de la actividad representativa y los actos de comunicación colectiva en la modalidad de teletrabajo.

Inmaculada Ballester Pastor se adentra en la **STS-SOC núm. 1303/2024, 27 de noviembre**, que admite la concurrencia y compatibilidad de dos pensiones de incapacidad permanente total generadas en regímenes distintos (RGSS y RETA), como consecuencia de cotizaciones no simultáneas, siempre que tales cotizaciones sean suficientes en cada uno de ellos para lucrarlas.

Eduardo Rojo Torrecilla glosa la **STS-SOC núm. 1308/2024, de 3 de diciembre**, según la cual, a efectos de la prestación económica por cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el tratamiento permanente y continuado de carácter ambulatorio en el centro de día y en el propio domicilio que requiere el menor han de equipararse a la necesidad de ingreso hospitalario de larga duración.

Elena Lasaosa Irigoyen disecciona la **SAN-SOC núm. 160/2024, de 29 de noviembre**, según la cual, los artículos 30.5 y 31 del Convenio Colectivo estatal del sector de grandes almacenes deben entenderse en el sentido de que los derechos al descanso semanal y a la limitación del trabajo en domingos y festivos que recogen se aplican a las personas que trabajen, efectivamente, más de 3 o más de 5 días a la semana de promedio, con independencia de que la jornada sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

El número se cierra con el comentario que *María Areta Martínez* realiza de la **SAN-SOC núm. 168/2024, de 9 de diciembre**, según la cual, el empleador no tiene obligación de habilitar un sistema de registro diario de la jornada que permita a los representantes legales de los trabajadores acceder al mismo de forma inmediata y en cualquier momento; y ello es así porque no existe una previsión legal inequívoca que establezca tal obligación con carácter general, ni tampoco se deriva con carácter particular para el sector de la banca de ninguna disposición convencional.