
Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 9/2023

Presentación del número 9/2023 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

Presentación del número 9/2023 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

Diez son, como es habitual, las resoluciones sociales de actualidad que analiza esta entrega de la **RJL**.

La primera de ellas, a cargo de *Magdalena Nogueira Guastavino*, es la **STJUE (Sala Séptima) de 5 de octubre de 2023 (Asunto C-496/22)**, que aprecia que no se opone al ordenamiento comunitario la normativa nacional que permite que la empresa no informe ni consulte individualmente con los trabajadores afectados por un despido colectivo cuando la ausencia de representación se debe a una falta de designación únicamente imputable a la pasividad de los propios trabajadores, siempre y cuando se garantice la eficacia de las garantías contempladas en la Directiva.

El *Director de RJL* disecciona la **STS-CONT 1255/2023 de 16 octubre**, en la que se discute sobre los incentivos a la jubilación anticipada de los empleados públicos municipales que tienen reconocido un coeficiente reductor de la edad de jubilación por razón de su actividad, concluyendo que no caben primas, gratificaciones, indemnizaciones o, en general, incentivos por jubilación anticipada para el rejuvenecimiento de la plantilla funcionarial. Básicamente porque esos incentivos tienen naturaleza retributiva y solo proceden si cuentan con la cobertura de una norma legal general relativa a la remuneración de los funcionarios de la correspondiente Administración

Susana María Molina Gutiérrez acomete el escrutinio de la **STS-SOC (Pleno) 557/2023, de 14 de septiembre**, que analiza qué jurisdicción es competente, la social o la mercantil, cuando se impugna colectivamente, antes de la declaración del concurso, el despido tácito acaecido tras la tramitación de un ERTE Covid, siendo

dirigida la acción contra la empleadora concursada y también contra otros terceros ajenos a tal realidad concursal, decantándose por la competencia social en este caso. La resolución es muy interesante para apreciar la evolución de la doctrina que delimita las fronteras entre jurisdicción social y mercantil.

La **STS-SOC (Pleno) 558/2023, de 19 de septiembre**, comentada por *Eduardo Rojo Torrecilla*, entiende que las bajas incentivadas voluntarias sí computan para el cálculo de los despidos colectivos. La argumentación de la solución se apoya en la jurisprudencia del TJUE y la normativa comunitaria y española aplicable, entendiendo que dichas bajas son por una causa que no responde a la voluntad de la persona trabajadora.

María Emilia Casas Baamonde diserta sobre el derecho a la desconexión digital y el tiempo de trabajo efectivo en actividades laborales que se desarrollan teletrabajando, que es el asunto que aborda la **STS-SOC 565/2023, de 19 de septiembre**. En esta forma de actividad laboral debe garantizarse un principio de eficacia general: las condiciones de empleo de quienes trabajan de esta manera no puedan ser peores que las del personal presencial, deduciéndose dos consecuencias concretas. En primer lugar, que el empleador tiene la obligación de poner los medios para atender la prestación de teletrabajo ante cortes de suministro de luz o de internet, sin que los teletrabajadores deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por esas incidencias, ni sufrir reducción salarial por ello. Y, en segundo lugar, que los trabajadores tienen derecho a atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible, debiendo la empresa registrar esas pausas retribuidas separadamente del resto de descansos y pausas reguladas en el convenio colectivo aplicable.

La **STS-SOC (Pleno) 581/2023, de 22 de septiembre**, examinada por *José Fernando Lousada Arochena*, expone cómo se manifiestan los riesgos psicosociales en trabajos caracterizados por elevadas exigencias de responsabilidad y continua saturación de tareas. El asunto que aborda la resolución comentada se circunscribe a la prevención de estos riesgos laborales en la carrera judicial mediante la labor preventiva que realiza el Consejo General del Poder Judicial al articular mecanismos dirigidos a minimizar los riesgos, limitando la carga de trabajo, pero sus conclusiones pueden extrapolarse al tipo de trabajo estresante que requiera una muy elevada dedicación.

Susana Rodríguez Escanciano realiza la exégesis de la **STSJ-SOC Galicia 1941/2023, de 17 de abril**, que concede un turno fijo por motivos de conciliación. Se razona que a pesar de que el ordenamiento laboral no consagra un derecho directo e incondicionado de las personas trabajadoras a la adscripción a un turno fijo para cuidado de descendientes, sí es cierto que en la mecánica electiva concurre una especie de presunción de la necesidad adaptativa invocada, especialmente cuando la empresa no opone una razón organizativa importante. La resolución profundiza en la necesidad de indemnizar los daños y perjuicios irrogados por la vulneración de un derecho fundamental, pues queda constatada la vinculación que existe entre conciliación con la prohibición de discriminación sexista y el derecho a la intimidad familiar.

La **STSJ-SOC Cantabria 373/2023, de 19 de mayo** pretende responder a una sencilla pregunta: ¿La reducción de jornada por guarda legal lleva aparejada la disminución proporcional de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo? *María Areta Martínez* reflexiona, al hilo de la resolución, sobre la operativa del art. 37.6 ET para concluir que la reducción por guarda legal no conlleva la disminución de los complementos salariales de turnicidad y de exceso de tiempo de relevo.

Inmaculada Ballester Pastor da cuenta de la muy interesante **STSJ-SOC Cataluña 4873/2023, de 26 de julio**, que entiende factible la modificación de las fechas de suspensión del contrato de trabajo para el progenitor distinto de la madre una vez concedida la prestación por nacimiento, porque no hay norma legal o reglamentaria

que lo impida. Con ello pondría freno a la práctica del INSS que obliga a que se señalen dos fechas inalterables de disfrute de la prestación en la solicitud.

El comentario que cierra el número es el de *Belén García Romero* a la **STSJ-SOC Madrid 768/2023, de 15 de septiembre**, que niega la posibilidad de que la empresa se inmiscuya en la vida privada de las familias para analizar las posibilidades de corresponsabilidad de los cónyuges o parejas a la hora de reconocer a la persona trabajadora cualquiera de los derechos de conciliación reconocidos legalmente.