

Presentación del número 7/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Como es habitual, son diez las resoluciones sociales de actualidad que se comentan en el número del mes de la *Revista de Jurisprudencia Laboral*.

La temporalidad abusiva en el empleo público y la transformación judicial de la relación laboral en fijeza es el asunto central de la **STJUE (Sala Sexta) de 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22)**, estudiada por *María Emilia Casas Baamonde*. Se concluye que, a falta de medidas internas específicas para prevenir y, en su caso, sancionar efectivamente los abusos de temporalidad, la conversión de las relaciones de empleo interinas en relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir una medida adecuada conforme a la normativa comunitaria, siempre que esa conversión no implique una interpretación *contra legem* del Derecho español.

Magdalena Nogueira Guastavino expone la doctrina que emana de la **STJUE (Sala Segunda) de 11 de julio de 2024 (C-196/23)**, que considera que cuando la jubilación del empresario persona física provoca la extinción de los contratos de un número de trabajadores que supera el umbral establecido en la Directiva 98/59/CE, se debe operar el trámite de información y consulta con los representantes de los trabajadores regulado en dicha norma pues, con independencia de que no sean extinciones por voluntad del empresario, son extinciones no queridas por el trabajador y deben ser calificadas de despido en el sentido de la Directiva.

El *Director de RJL* ausculta la **STS-CON 1060/2024, de 13 de junio**, que determina cuál debe ser el momento en que debe desplegar sus efectos la declaración judicial de que existía una IP para trabajadores por cuenta propia cuando se ha seguido abonando las cotizaciones correspondientes a una actividad, concluyendo que si una sentencia firme de la jurisdicción social declara que procedía otorgar la IPT a un trabajador autónomo en una determinada fecha, la baja en el RETA debe retrotraerse a dicha fecha a todos los efectos.

Belén García Romero examina la muy interesante **STS-SOC 874/2024, de 5 de junio**, pues considera nulo, y no improcedente, el despido efectuado tras el registro del bolso de la trabajadora llevado a cabo siguiendo los trámites del art. 18 ET. La ineficacia probatoria del registro debería haber abocado a calificar el despido como improcedente, y no nulo, pero se califica como nulo en atención a que la trabajadora disfrutaba de una reducción de jornada por cuidado de hijo, pues se entiende que, en este caso, es aplicable la nulidad automática del despido por aplicación del art. 55.5.b) ET.

La **STS-SOC 903/2024, de 11 de junio**, diseccionada por *Francisco Vila Tierno*, entiende que no constituye lesión de la libertad sindical la solicitud empresarial para que se aclare de manera genérica el fin a que se ha aplicado el crédito horario (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), dejando de abonar, en caso de no respuesta, el salario del tiempo que queda sin justificar, siempre que no se adopten medidas disciplinarias ni se obstaculice el disfrute del derecho.

Carlos Hugo Preciado Domènech expone la doctrina que se deduce de la **STS-SOC 906/2024, de 11 de junio**, que reitera la importancia de la información que se suministra a los representantes de los trabajadores unitarios, pues el no suministro de información puede lesionar el derecho a la libertad sindical, en la medida en que el flujo de información entre el sindicato y las personas trabajadoras es el fundamento de la participación institucional, facilita el ejercicio de la acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En el asunto concreto la ausencia de comunicación sobre la información solicitada por los representantes de los trabajadores es total, por lo que la lesión del derecho se manifiesta como continuada, no operando, precisamente por esta razón, la prescripción alegada por la recurrente.

José Fernando Lousada Arochena estudia la **STS-SOC 925/2024, de 17 de junio**, en la que se aborda la adecuación a la legalidad de un acuerdo suscrito entre una empresa pública y la representación sindical según el cual en la bolsa de llamamiento para trabajos temporales quedará en situación de “no disponible temporal” aquel trabajador que, de ser llamado, superaría el límite temporal establecido en el artículo 15.5 del ET y, por aplicación de esta norma, se convertiría en trabajador indefinido no fijo. Se entiende que la operatividad práctica de dicha cláusula dejaría sin efecto una previsión contenida en la legislación laboral con la finalidad expresa de prevenir el abuso en el encadenamiento de contratos temporales, por lo que se considera inaceptable.

Susana María Molina Gutiérrez reseña la **STS-SOC 927/2024, de 25 de junio**, que analiza cuál debe ser el plazo de prescripción aplicable a las sanciones muy graves del orden social, si el de tres años establecido con carácter general por el ordenamiento contencioso administrativo en el artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para las sanciones muy graves, o el fijado en el artículo 7.3 del RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. La resolución entiende que las reglas sobre prescripción contenidas en la Ley administrativa poseen carácter subsidiario, por lo que únicamente cuando la “normativa legal” que regule una materia concreta se encuentre huérfana de reglamentación propia puede acudir a las reglas sobre prescripción contenidas en el artículo 30.1 de la LRJSP. La resolución cuenta con un interesante voto particular discrepante.

La siempre candente problemática del solapamiento de los días de descanso semanal con los festivos laborales es el asunto central enjuiciado por la **STS-SOC 997/2024, de 9 de julio**, escrutada por *María Areta Martínez*, que entiende que no resulta ajustado a Derecho que los días de descanso mínimo semanal se solapen con los 14 festivos anualmente establecidos sin que la empresa compense por ello de algún modo a la persona trabajadora afectada, consecuencia que se aplica con independencia de si trabaja a turno fijo o bien se someta al sistema de turnos implementado por el convenio y, por tanto, con independencia de que tenga o no establecido el descanso semanal en días fijos y determinados.

El último comentario del número, que corre a cargo de *Subdirector de la RJL*, da cuenta de la **STSJ-SOC Galicia 2396/2024, 20 de mayo**, que estudia las características del principio de indemnidad laboral y sus consecuencias, es decir, la manera técnica en que se edifica el relato de los indicios que dan fisonomía a la alegación de lesión de un derecho laboral como represalia por el ejercicio de un derechos laboral, con el consiguiente desplazamiento de la carga de la prueba, y la

indemnización económica por el daño moral infligido, empleando como mecanismo de cuantificación la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.