

Presentación del número 9/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Son diez, como es usual, las resoluciones judiciales de actualidad que tienen cabida en los comentarios del número mensual de la *Revista de Jurisprudencia Laboral*.

La primera resolución objeto de atención es la **STEDH de 8 de octubre de 2024 (Aghajanyan v. Armenia)**, repasada por *José Fernando Lousada Arochena*, que estima la demanda de un trabajador denunciante de irregularidades relacionadas con el medio ambiente cometidas por su empleadora. El Tribunal recuerda los aspectos esenciales de su doctrina sobre denuncia de irregularidades y libertad de expresión en el contexto de las relaciones laborales, partiendo de la premisa de que el Estado está obligado a garantizar la libertad de expresión también en tales casos. En este contexto se subraya la obligación que tienen los órganos judiciales nacionales de garantizar este derecho, aunque en este caso no especificaron qué afirmaciones del demandante podrían ser difamatorias, ni analizaron los argumentos del demandante en relación con su preocupación de denunciar las irregularidades a sus superiores, y nunca apreciaron mala fe en la actuación del demandante.

La **STJUE (Sala Segunda) de 17 de octubre de 2024 (C-349/23)**, estudiada por *Belén García Romero*, versa sobre el diferente trato que se dispensa a los “jueces federales” frente a los “jueces de estados federados” en cuanto a su jubilación obligatoria, sin permitir aplazamiento a los primeros y sí a los segundos. El Tribunal entiende, básicamente, que la pertenencia a una categoría profesional distinta permite implementar una diferencia de trato justificada y que, por tanto, no constituye una discriminación directa por razón de edad prohibida por la Directiva 2000/78/CE.

La **STS-CONT 1499/2024, de 25 de septiembre**, comentada por el *Director de RJL*, versa sobre el percibo de pluses por trabajo nocturno o festivo durante los permisos, vacaciones y situaciones análogas de personal funcionario, concretamente un Policía Municipal. La Corporación a que pertenece entiende que se trata de compensaciones extraordinarias, en función de la especial actividad desempeñada, pero sin repercusión en el abono por otros conceptos. Sin embargo, la resolución declara el derecho del demandante a percibir la retribución por días festivos y nocturnidad durante los períodos de vacaciones, situaciones de incapacidad temporal, días de libre disposición y demás permisos retribuidos, declarando, además, que los efectos retroactivos del pronunciamiento se extienden al abono de las cantidades correspondientes a los cuatro años inmediatamente anteriores a la fecha de su solicitud inicial.

María Emilia Casas Baamonde aborda la **STS-SOC 1142/2024, de 17 de septiembre**, que estima el recurso de casación interpuesto por una federación sindical con defectos procesales no causantes de indefensión en un procedimiento de conflicto colectivo en el que se dilucidaba su pretensión de accesibilidad de los representantes legales de los trabajadores a la información del registro diario de jornada.

La **STS-SOC 1154/2024, de 24 de septiembre** acomete la problemática del falso cooperativista y la real existencia de una relación laboral. De la mano de *Eduardo Rojo Torrecilla* se escudriñan los argumentos de la resolución para concluir que estamos en presencia de una auténtica relación laboral, básicamente porque tras analizar el funcionamiento interno de la empresa y su política de 'contratación' de falsos autónomos se concluye la existencia de las notas típicas de la relación laboral.

Magdalena Nogueira Guastavino examina la **STS-SOC 1161/2024, de 24 de septiembre**, que versa sobre el registro de jornada y el alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras, apreciando que para el correcto cumplimiento de la función de las organizaciones sindicales, el empleador debe ceder los datos relativos a la identificación (nombre y apellidos), la provincia y la población de los trabajadores a los que se refiere el registro de jornada, entendiéndose que para la transmisión de dichos datos no es preciso el consentimiento expreso de los afectados, al tratarse de una cesión autorizada por la ley.

La **STS-SOC 1171/2024, de 25 de septiembre**, explicada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, valora si la carta de extinción del contrato por causa objetiva ofrece suficiente información al trabajador para que éste pueda articular su defensa frente a la decisión empresarial, entendiéndose que es requisito ineludible que la información que se suministre relativa a la situación económica negativa de la empresa reúna dos características: ser fidedigna y completa, pues es la única manera que tiene el trabajador de poder implementar una defensa eficaz frente a la decisión extintiva.

La **STS-SOC 1183/2024, de 26 de septiembre**, abordada por *Susana María Molina Gutiérrez*, revisita su doctrina sobre el despido en el empleo promocionado por los Servicios Públicos en el marco de subvenciones del ámbito laboral con cargo a los Presupuestos Generales del Estado para insistir en que las extinciones de los contratos para obra o servicio determinado no han de computarse a los efectos del artículo 51 ET, por cuanto no puede afirmarse que deriven de la exclusiva voluntad del empleador,

María Areta Martínez da cuenta y razón de la **SAN-SOC 102/2024, de 12 de setiembre**, que entiende que, a falta de previsión en convenio colectivo, el inicio del cómputo del permiso del artículo 37.3.b) del ET no tiene por qué coincidir obligatoriamente con el día del hecho causante (si este es laborable), ni con el primer día laborable siguiente al del hecho causante (si este no es laborable). A falta de previsión convencional, la persona trabajadora es quien ha de fijar el *dies a quo* del permiso en función de sus posibilidades de conciliación, y siempre que sea un día laborable, a partir del hecho causante (no antes), y en el que persista la causa que lo justifica.

En el último comentario del número, a cargo de *Susana Rodríguez Escanciano*, se analiza la **STSJ-CONT Galicia 626/2024, de 20 de septiembre**, que cuestiona la aplicación del principio de proporcionalidad para el cómputo de los servicios prestados a tiempo parcial, frente a los prestados tiempo completo, en un proceso selectivo de estabilización en el empleo público, entendiéndose que la obligada observancia de los principios de mérito y capacidad justifica que se atribuya mayor puntuación a quienes han prestado servicios a tiempo completo frente a quienes lo han hecho a tiempo parcial, por lo que se considera, en definitiva, debidamente justificada la aplicación del principio de proporcionalidad.