

Presentación del número 5/2024 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Las resoluciones jurisdiccionales examinadas por la presente entrega de la RJL son diez y abordan temas tan actuales como variados.

El primer comentario se ocupa de la **STJUE (Sala Séptima) (C-673/22) de 16 de mayo de 2024** y corre a cargo de *Pilar Rivas Vallejo*. La resolución entiende incorrecto el planteamiento de una cuestión prejudicial cuando se invoca norma distinta a la aplicable al asunto debatido. El caso concreto es el de ampliación del *permiso* por nacimiento de hijos para la madre biológica que constituye una familia monoparental. La cuestión se inadmite porque el Juzgado remitente invoca una Directiva cuyo plazo de trasposición no había terminado; en segundo lugar, porque se había confundido permiso parental y suspensión por maternidad o nacimiento de hijo.

María Areta Martínez estudia la **STS-CONT 663/2024, de 18 de abril**, en la que se cuestiona si el personal estatutario sanitario interino puede acceder al sistema de carrera profesional en idénticas condiciones que el personal estatutario sanitario fijo, concluyendo que, efectivamente, el acceso tiene que ser en las mismas condiciones, por lo que las normas autonómicas que dispensan una diferencia de trato únicamente por esta circunstancia no deben ser tenidas en consideración.

El *Director de RJL* escruta la **STS-CONT 815/2024, de 13 de mayo**, que analiza el orden jurisdiccional competente para el enjuiciamiento de las cuestiones que se suscitan respecto de los actos preparatorios de la contratación laboral en el sector público. La jurisdicción social ha reclamado para sí la competencia en estas cuestiones, y esta es la doctrina que emana de la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo. Sin embargo, el legislador optó por remitir estos asuntos al orden Contencioso, aunque la atribución competencial se efectuó mediante una Ley de Presupuestos Generales que el Tribunal Constitucional consideró contraria a la Ley Fundamental. El asunto sometido a enjuiciamiento en esta resolución examina la competencia de litigio suscitado durante el periodo en que estaba formalmente vigente la atribución al orden contencioso.

La **STS-SOC 516/2024, de 2 de abril**, afrontada por *Magdalena Nogueira Guastavino*, aborda la indefensión procesal que provoca un error en una notificación procesal por haberse confundido el Juzgado al especificar el código postal del destinatario. La resolución subraya que la efectividad del derecho de defensa requiere que las partes tenga conocimiento del pleito, exigiendo del Juzgado una correcta comunicación procesal: se provoca la nulidad de actuaciones cuando el error en cuanto al destinatario es exclusivamente imputable al órgano judicial, como es el caso.

Eduardo Rojo Torrecilla examina la **STS-SOC 531/2024, de 4 de abril**, que confirma la validez de sanción impuesta a una empresa que no identificó a trece trabajadores que abandonaron el centro de trabajo durante unas visitas de la Inspección de Trabajo. Considera que la imposición de la multa más baja del grado máximo por esta infracción muy grave no es desproporcionada en atención a la importancia del incumplimiento empresarial.

El cambio de doctrina que propicia la **STS-SOC (Pleno) 544/2024, de 11 de abril**, al considerar incompatible la percepción de una prestación de incapacidad permanente absoluta con el trabajo, salvo que éste sea verdaderamente esporádico o marginal, tiene más calado y profundidad de lo que en un principio pudiera parecer. *Faustino Cavas Martínez* proporciona las primeras claves interpretativas y vaticina modificaciones legislativas.

La elaboración de los planes de igualdad en las empresas no es una cuestión que concierna únicamente al empresario, sino que requiere la participación activa de los representantes legales de los trabajadores. La **STS-SOC (Pleno) 545/2024, de 11 de abril**, comentada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, se plantea cómo proceder cuando dicha representación no existe, entendiéndose que en estos casos, de manera excepcional, podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, aunque la medida tendría siempre carácter provisional.

Susana María Molina Gutiérrez repasa los requisitos y exigencias legales del recurso de revisión al hilo de la lectura de la **STS-SOC 567/2024, de 24 de abril**, que, en un procedimiento de Seguridad Social, estudia la concurrencia de beneficiarios de una pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial.

La **STSJ-SOC Cantabria 291/2024, de 12 de abril**, ilustrada por *Belén García Romero*, analiza la trascendencia extintiva de la realización de una actividad de recreo durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común de una trabajadora que sufrió una crisis de ansiedad durante la jornada laboral, teniendo que abandonar el puesto de trabajo y acudiendo al servicio de urgencias hospitalarias. Esa misma noche acude a un concierto de música, y al día siguiente se le concedió la baja laboral. La resolución entiende que el hecho de acudir a un concierto musical y realizar las actividades características que se desarrollan en él -cantar y bailar- no perjudica su salud, no siendo sancionable con el despido.

Como cierre, *María Emilia Casas Baamonde* se ocupa de la **STSJ-SOC País Vasco 1040/2024, de 23 de abril**, que concede, tras declarar nulo el despido producido sin causa, una indemnización adicional por daños y perjuicios empleando el artículo 24 de la Carta Social Europea (revisada). En el peliagudo asunto concurrían dos particularidades muy significativas. En primer lugar, que el trabajador para ser contratado por la empresa que finalmente le despidió al mes de la formalización de la relación laboral renunció a un anterior contrato indefinido en otra empresa. Y, en segundo lugar, que la indemnización tasada legalmente empleando únicamente las reglas laborales patrias era minúscula, sin que su montante reparase en absoluto el daño causado.