

Presentación del número 1/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

En este primer número del tercer año de RJL se comentan, como es habitual, diez resoluciones jurisdiccionales sociales de actualidad.

La profesora **Belén García Romero** glosa la **STJUE (Sala Primera) de 18 de noviembre de 2020 (asunto C-463/19)**, en la que se aborda la adecuación a las normas antidiscriminatorias de la Unión de un permiso creado convencionalmente que pretende conceder un período adicional disfrutable después del inmediatamente legal de maternidad, pero únicamente para las trabajadoras que crían ellas mismas a sus hijos, excluyendo de su disfrute a los trabajadores varones. La resolución entiende que esta desigualdad de trato sí se adecua al ordenamiento comunitario, siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo, como, sobre todo y este es el matiz diferencial, en relación con las circunstancias que se vinculan con la maternidad.

Pilar Rivas Vallejo aborda el estudio de la **STJUE (Gran Sala) de 26 de enero de 2021 (asunto C-16/19)**, resolución centrada en la concreción del ámbito subjetivo de la protección contra la discriminación por discapacidad. Después de recordar que la tutela alcanza a cualquier diferencia de trato que se conecte con la condición protegida, estudia si el criterio de la fecha de presentación del certificado de discapacidad ante la empresa utilizado por el empresario para la protección de los trabajadores con discapacidad frente a otros trabajadores igualmente protegidos es razonable y adecuado desde el punto de vista de las normas de la Unión.

La muy interesante **STC 168/2020, de 16 de noviembre**, ha sido comentada por **Susana Rodríguez Escanciano**. El supuesto analizado es complejo. La discusión surge porque para una misma situación jurídica (guardias médicas de diez horas) los trabajadores a tiempo completo generan un derecho a un descanso retribuido de 7 horas, mientras que las trabajadoras que han reducido su jornada por cuidado de hijo disfrutan de un derecho al descanso retribuido inferior, en concreto de 4,69 horas. Dicha forma de computar el descanso compensatorio provoca, de hecho, una diferencia de trato, vulnerándose los derechos a la igualdad ante la ley y a no sufrir discriminación indirecta por razón de sexo.

El director de RJL disecciona la **STS-CONT 1245/2020, de 10 de octubre**, que delimita el alcance del requisito de “*estar al corriente*” con la Seguridad Social que impone el Estatuto del Trabajo Autónomo para poder beneficiarse de la cotización mediante la “*tarifa plana*” prevista en el Programa de Fomento del Empleo para los que interesen su alta en el RETA. Se cuestiona, en definitiva, si la ausencia de deudas de Seguridad Social se refiere exclusivamente a las cuotas por cotización, o si, por el

contrario, se incluyen en dicho concepto también las cuotas de recaudación conjunta y los débitos por prestaciones indebidamente percibidas.

José Luis Monereo Pérez ha glosado la **STS-SOC 1019/2020, de 18 de noviembre**, que examina los elementos configuradores y el procedimiento de negociación de un despido colectivo por causas productivas en un centro de trabajo de una empresa multi-centros, con singular atención a la exigencia de ajustar la plantilla a la actividad desarrollada exclusivamente en un centro de trabajo y no en toda la empresa en su conjunto.

La **STS-SOC 1098/2020, de 9 de diciembre**, radiografiada por **Carmen Viqueira Pérez**, interpreta que el acompañamiento a los servicios sanitarios de determinados familiares (menores y familiares no autosuficientes) no constituye para el trabajador el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, no generándose, por ello, el permiso regulado en el art. 37.3.d) ET.

La importantísima **STS-SOC 1137/2020, de 29 de diciembre**, explicada por **Faustino Cavas Martínez**, cambia por completo la perspectiva del TS sobre la duración de los contratos para obra o servicio determinado que se vinculan con la duración de una contrata. Un auténtico cambio de doctrina que se sustenta en el entendimiento de que la decisión de una empresa de externalizar parte de su actividad no genera para la auxiliar una específica causa de temporalidad atendible mediante un contrato de obra o servicio determinado.

Joaquín García Murcia ha abordado la explicación de la **STS-SOC (Pleno) 83/2021, de 25 de enero**, que aprecia que el concepto de fuerza mayor manejado por las normas de urgencia aprobadas durante la pandemia covid-19 es de creación legal y concreción administrativa, encontrándose vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de esa crisis sanitaria y de la declaración del estado de alarma, particularizado respecto de las empresas contratistas del sector público.

La **STSJ-SOC del País Vasco-SOC 1217/2020, de 6 de octubre**, es desentrañada por **Inmaculada Ballester Pastor**. Relevante y muy trascendente es la conclusión a la que llega en relación con el disfrute del permiso de nacimiento en familias monoparentales. Entiende que el nuevo diseño de la prestación implementado por el RD 6/2019, de 1 de marzo, perjudica a las familias monoparentales, pues la consideración individual del permiso para cada uno de los progenitores y su imposibilidad de transferibilidad obra el efecto en estas familias monoparentales de implementar menor protección para los recién nacidos, llegando a la conclusión de que para este tipo de familias se puede adicionar a la prestación propia la que correspondería al otro progenitor.

La última resolución comentada en este número es la **STSJ-SOC de Madrid 962/2020, de 4 de noviembre**, revisada por **Juan Martínez Moya**. En ella se confirma la sanción impuesta a un controlador aéreo que se niega a realizar un curso de formación on line, sin que en este caso sea aplicable el derecho a la desconexión digital, pues se trata de una actividad obligatoria que, conforme al convenio colectivo aplicable, computa como tiempo de trabajo efectivo.