

Presentación del número 4/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

En el número de mayo de la RJL se comentan, como es usual, diez resoluciones jurisdiccionales sociales de actualidad.

El número comienza con el estudio que despliega Carlos Hugo Preciado Domènech sobre la oportunitísima **STEDH de 8 de abril de 2021 (Gran Sala). Caso Vavricka y otros c. República Checa** en estos tiempos pandémicos en los que vivimos. El asunto versa sobre la multa que se impone a los progenitores de niños en edad infantil (preescolar) que se niegan a cumplir con la obligación legal de vacunación de los menores. La resolución entiende que cuando una política de vacunación voluntaria no se considera suficiente para lograr y mantener la inmunidad colectiva, o dicha inmunidad no es relevante debido a la naturaleza de la enfermedad, se podría introducir razonablemente una política de vacunación obligatoria para lograr un nivel adecuado de protección contra enfermedades serias.

Magdalena Nogueira Guastavino examina la **STJUE (Sala Quinta) de 17 de marzo de 2021 (asunto C-585/19)**. Resolución que aborda, a la luz de la Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, cuál es el periodo mínimo de descanso diario que corresponde a aquellos trabajadores que han celebrado varios contratos de trabajo con un mismo empresario de manera consecutiva, entendiéndose que el periodo mínimo de descanso diario se aplica a tales contratos considerados en su conjunto, y no a cada uno de ellos por separado.

La **STC 61/2021, de 15 de marzo**, es radiografiada por María Emilia Casas Baamonde. El problema jurídico debatido radica en determinar si es razonable que la misma resolución de despido que considera que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales del trabajador a la intimidad y secreto de las comunicaciones (por la monitorización del ordenador del trabajador y el acceso a correos electrónicos ajenos a la dinámica laboral), deniegue la indemnización solicitada por el trabajador. Se trata de cuestión especialmente relevante desde la perspectiva de la protección de derechos fundamentales y su vinculación con la arquitectura procesal.

El director de RJL disecciona la **STS-CONT 481/2021, de 6 de abril**, que entiende que el ejercicio de la libertad sindical por parte del sindicato no ampara la solicitud de una información detallada sobre las contrataciones laborales de la empleadora, porque ello implica acceso a datos personales (de los trabajadores) que requieren el consentimiento de los afectados, básicamente aquellos considerados datos profesionales básicos: tipo de vinculación, plaza desempeñada, momento de inicio de la prestación, identidad personal, etc. Porque el derecho fundamental a la protección de datos ampara no solamente aquellos considerados íntimos, sino también los

considerados meramente privados, singularmente cuando el titular de los mismos ignore el uso que se va a hacer de los mismos, perdiendo con ello su poder de disposición sobre ellos.

La **STS-SOC 142/2021, de 3 de febrero**, comentada por Inmaculada Ballester Pastor, aborda un tema muy singular y poco tratado: la consecuencia extintiva sobre la resolución laboral que posea la resolución del INSS que declara a un trabajador pensionista de incapacidad permanente total (artículo 49.1.e) ET). Se entiende que dicha resolución es inmediatamente ejecutiva, no requiriéndose una comunicación escrita al trabajador al estilo de lo preceptuado en el art. 55 ET para los supuestos de despido disciplinario. También se detiene en precisar que la posibilidad de compatibilizar la actividad laboral con la situación de IPT no obliga a la empresa a ofrecer al implicado una novación del contrato de trabajo, pues dicha modificación contractual requiere o un bien un acuerdo previo entre las partes, o bien una imposición por disponerlo así el convenio colectivo.

Faustino Cavas Martínez nos presenta la, cuanto menos, controvertida **STS-SOC 162/2021, de 8 de febrero**. En ella se discute la naturaleza del abono de la prorrata de las pagas extraordinarias que efectúa la empresa a pesar de la prohibición expresa de dicha práctica que figura en el convenio. La resolución entiende que lo procedente, en estos casos en que el convenio no consiente dicha práctica, es entender que no se produce la liberación para la empresa de la obligación de abonar las pagas extras cuando llegue el momento del devengo. Ello supone que lo percibido en cada mensualidad no se corresponde con las gratificaciones extraordinarias, aunque así se haya especificado en la nómina, y, por lo tanto, deberán ser abonadas en la fecha de su devengo, sin que sea posible su compensación con los importes efectivamente satisfechos por tal motivo. La resolución cuenta con un voto particular discrepante de más que interesante lectura.

La **STS-SOC 330/2021, de 17 de marzo**, estudiada por Juan Martínez Moya, aborda tres problemas. En primer lugar, el relativo al control jurisdiccional de los ERTE intimados en períodos de COVID-19, apreciando que el acaecido en el caso enjuiciado es ajustado a Derecho, conforme a la jurisprudencia establecida en materia de control judicial de la causa productiva intimada, al constituir una medida proporcional, no abusiva, funcional y respetuosa con la buena fe negocial. En segundo lugar, el relacionado con la naturaleza extraordinaria del recurso de casación y la apreciación de los defectos formales del recurso, recordando que pese a la concurrencia de ellos si en el escrito de recurso se invoca infracción de la jurisprudencia sobre criterios de control judicial de la decisión empresarial la Sala puede dar respuesta al motivo del recurso. Y, en tercer lugar, el clásico que recuerda la inadmisibilidad del recurso que plantee cuestiones nuevas.

María Areta Martínez analiza la interesante **STS-SOC núm. 354/2021, de 26 de marzo**. La resolución entiende que no puede conceptuarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo la variación que la empresa realiza en el sistema de incentivos (de retribución variable) que ha implantado hace años, básicamente por tres razones: porque se ha modificado en varias ocasiones sin que se haya presentado óbice de irregularidad alguno, porque no tiene el carácter de consolidable, y porque no se ha acreditado la relevancia cuantitativa de la decisión empresarial, ni el efecto negativo que esta circunstancia provoca en las condiciones salariales de los trabajadores afectados.

La **STSJ de Canarias-SOC núm. 299/2021, de 22 de marzo**, glosada por Susana Rodríguez Escanciano, aborda la problemática de la prevención de riesgos psicosociales en una Administración Pública (un ayuntamiento) y las consecuencias que se deducen de la falta de diligencia preventiva. Porque la aplicación meramente ritual de los protocolos de acoso (para la tutela de un funcionario al que sostenidamente en el tiempo no se le han encomendado tareas o atribuciones) sin la atención debida al caso concreto deviene en una tutela preventiva ineficaz, de donde se deduce la falta de diligencia de la Administración, y con ello, la procedente indemnización por daño moral.

El número se cierra con el examen que realiza Carmen Viqueira Pérez de la **STSJ de Aragón-SOC núm. 13/2021, de 19 de enero**. La resolución entiende que la empresa no puede denegar la adaptación de la jornada de trabajo interesada esgrimiendo que los sábados por la tarde son de mayor afluencia de clientes en la empresa, abriéndose un interesante debate sobre el equilibrio de intereses que subyace entre las potestades de organización empresarial de los recursos humanos y los derechos laborales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores. Se concluye que la empresa debe, o bien aceptar la propuesta de quien trabaja, o bien ofrecer alternativas razonables, permitiéndose también la negativa a la solicitud, pero siempre basada en razones objetivas y razonables.