

### Presentación del número 8/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

#### El Equipo de Dirección

---

Este número 8/2021 de la RJL ofrece, como es habitual, los comentarios a diez resoluciones jurisdiccionales de actualidad.

La entrega se abre con el análisis de la **STC 130/2021, de 21 de junio**, a cargo de *Magdalena Nogueira Guastavino*. Aborda el ejercicio abusivo del derecho de huelga cuando se pretende que el empresario negocie con cinco comités de huelga al mismo tiempo, ya que han sido varias las huelgas que se han convocado simultáneamente en la misma empresa y para los mismos días, todas ellas con idéntica motivación laboral. Desde esta perspectiva, la negativa sindical a constituir un único órgano de gestión del conflicto extravasa los márgenes de protección que dispensa el art. 28 CE.

El Director de la Revista estudia la **STC 140/2021, de 12 de julio**, en la que se aborda la posibilidad de implementar un control individual de una causa del despido colectivo pactada. Se entiende, básicamente, que el derecho a la tutela judicial impide descartar el control de la efectividad de la causa del despido colectivo pactado cuando alguna de las personas afectadas impetra un control judicial de dicha causa de manera individual. Se subraya que el legislador no ha descartado esa posibilidad y que, por tanto, una interpretación que niegue esa posibilidad es incompatible con la proyección tuitiva de las garantías constitucionales.

De rabiosa actualidad puede calificarse la **STS-CONT 1104/2021, de 19 de agosto**, comentada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, pues nos sitúa ante una realidad que hace solamente algunos meses era impensable: la obligatoriedad de realizar pruebas diagnósticas (frente a la Covid) a determinados colectivos de trabajadores. La resolución entiende nula la orden (emitida por una Consejería de Bienestar Social de una CC.AA.) por la que se obligaba a someterse a test de antígenos a los trabajadores de residencias de personas mayores y centros de atención a personas con discapacidad grave. Las pruebas se realizarían cada 7 o 14 días, en función de la incidencia acumulada en la zona en la que se encuentre ubicado el centro residencial, teniendo, naturalmente, un propósito de control de la pandemia.

El Profesor *Joaquín García Murcia* revisa la **STS-SOC 635/2021, de 17 de junio**, sobre la naturaleza y régimen de disfrute de las propinas (en servicios de hostelería y restauración), apreciando que, en la medida en que forman parte de las condiciones de trabajo, la supresión o modificación empresarial de su régimen de percibo debe acometerse mediante el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el art. 41 ET.

El Subdirector de la Revista se ocupa de la **STS-SOC 761/2021, de 7 de julio**. En ella se estudia la supresión del beneficio social de suministro empresarial de fluido eléctrico de manera bonificada para el personal jubilado de la empresa por la pérdida de vigencia del convenio colectivo que así lo preveía, y su no consideración como condición más beneficiosa.

La **STS-SOC 781/2021, de 13 de julio**, estudiada por *Carmen Viqueira Pérez*, examina la naturaleza de la injustificada negativa empresarial al reingreso de una trabajadora tras agotar el período de excedencia voluntaria, considerándolo despido a todos los efectos. También a efectos de la situación legal de desempleo, incluso aunque la prestación no pueda reconocerse por no estar el trabajador dado de alta en Seguridad Social. La obligada readmisión debería conllevar el alta, por lo que el incumplimiento de esta exigencia no puede arrostrar efectos adversos en el derecho a la protección por desempleo que tiene la trabajadora injustamente despedida.

Muy interesante es la problemática que afronta la **STS-SOC 798/2021, de 20 de julio**, glosada por *Belén García Romero*, relativa a la exigencia de que ambos progenitores trabajen como requisito para que se dispense la protección por cuidado de menor afectada por una enfermedad grave. En este caso en concreto se trataba de progenitores divorciados, extinguiéndose la prestación percibida por la madre, que tiene además concedida la guarda y custodia de la menor, cuando el otro progenitor cesa en su actividad laboral y no se acredita que se encuentre imposibilitado para atender a la menor.

Que la problemática laboral en el sector de *contact center* es rica y diversa se ejemplifica con la **STS-SOC 800/2021, de 20 de julio**, diseccionada por la Secretaria de la Revista. En este caso el inicial contrato de trabajo para obra o servicio determinado vinculado a una contrata mercantil se transforma en indefinido cuando el empresario amplía unilateralmente su objeto para dar cabida a nuevas necesidades de la empresa cliente no recogidas en el encargo inicial.

*Pilar Rivas Vallejo* estudia la muy interesante **STS-SOC 817/2021, de 21 de julio**, que no considera exigible que se informe a los trabajadores afectados por seguimiento a través de cámaras de videovigilancia de su finalidad disciplinaria, siempre que se conozca su existencia previamente. La resolución reitera la doctrina sentada en su antecedente sentencia de 7 de julio de 2016 y posteriores, aplicándose a un supuesto de subcontratación del servicio de vigilancia.

El último comentario corre a cargo de *Inmaculada Ballester Pastor*, que da cuenta de la **STS-SOC 846/2021, de 23 de julio**. En ella se aborda la compatibilidad de trabajo y pensión de jubilación de un autónomo societario encuadrado en el RETA, dictaminando que dicha compatibilidad con el cien por cien de la pensión de jubilación es un privilegio reservado a los autónomos personas físicas, no pudiendo ser percibida por los autónomos societarios.