

Presentación del número 1/2022 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

La primera entrega de este cuarto año de RJL contiene, como es tradición, diez análisis doctrinales de resoluciones judiciales de actualidad en el ámbito sociolaboral.

Abre el número José Fernando Lousada Arochena con el comentario de la **STJUE (Sala Quinta) de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20)** que interpreta la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, definiendo el concepto de tiempo de trabajo y el de períodos de descanso y considerándolos antagónicos y mutuamente excluyentes. Ello plantea la necesidad de calificar, o bien como tiempo de trabajo o bien como período de descanso, aquellas situaciones en donde la persona trabajadora no ejerce actividad laboral efectivamente pero se encuentra a disposición de la empresa no presencialmente en la empresa (guardias, retenes, etc.).

La **STJUE (Sala Segunda) de 9 de diciembre de 2021 (asunto C-217/2020)**, escrutada por el director de RJL, aborda, desde la perspectiva comunitaria, cómo debe remunerarse las vacaciones posteriores a un período de incapacidad temporal, pues técnicamente pueden apreciarse dos opciones. Remunerarlas tomando en consideración exclusivamente los ingresos realmente percibidos en los meses anteriores o, por el contrario, remunerar según el salario que hubiera correspondido si se hubiese desarrollado la actividad laboral, tomando partido por la segunda opción.

La cuestión fundamental que trata la **STS-CONT 1523/2021, de 17 de diciembre**, glosada por María Emilia Casas Baamonde, es si los médicos internos residentes pueden o no ser incluidos en los servicios mínimos de la huelga del personal médico, decantándose por la solución afirmativa, apoyándose en dos razonamientos básicos: que los médicos internos residentes son trabajadores, y que, efectivamente, pueden ejercer su derecho fundamental a la huelga en un servicio esencial para la comunidad.

El subdirector de la revista estudia la **STS-SOC 1097/2021, de 10 de noviembre**, que declara la ilicitud de una oferta de bono descuento que ofrece un sindicato (por valor de 100 € para utilizar en establecimientos hoteleros del propio sindicato) a sus propios afiliados que acrediten haber ejercido su derecho al sufragio en unos comicios electorales, deduciendo que con ese actuar se lesiona el derecho a la libertad sindical de las otras asociaciones concurrentes a las elecciones a representación unitaria.

La **STS-SOC 1102/2021, de 10 de noviembre**, analizada por Susana Rodríguez Escanciano, entiende que compete al orden social el conocimiento de la demanda sobre indemnización de daños y perjuicios por la falta de adopción de medidas de prevención del acoso laboral (de una funcionaria de carrera frente al Ayuntamiento empleador), reforzándose así el deber de cualquier empresario a desplegar todo el

esfuerzo preventivo necesario para promover el bienestar integral de sus empleados mediante la adopción de las condiciones necesarias que contribuyan a neutralizar el acoso.

Faustino Cavas Martínez da cuenta de la **STS-SOC 1110/2021, de 11 de noviembre**, en un asunto en el que se discutía cuál era el convenio colectivo que debía aplicarse en un supuesto de externalización productiva, apreciando que el convenio aplicable al personal de la empresa contratista o subcontratista no debe ser el convenio por el que se rigen la empresa principal y sus trabajadores, sino que conviene el correspondiente a la actividad desarrollada por la empresa auxiliar en el marco de la contrata, aun cuando se trate de obras y servicios propios de la actividad de la empresa principal.

El asunto que se debate en la **STS-SOC 1177/2021, de 1 de diciembre**, examinada por Susana María Molina Gutiérrez, es la consideración como 'hecho novedoso' de las patologías alegadas por el beneficiario de una prestación de incapacidad permanente en el acto del juicio, pero que no fueron valoradas por el Equipo de Valoración de Incapaces al tiempo de examinarlo, y que, por consiguiente, no se contienen ni en el informe médico de síntesis, ni en ningún otro lugar del expediente administrativo.

La **STS-SOC 1206/2021, de 2 de diciembre**, anotada por Inmaculada Ballester Pastor, aborda el problema técnico de considerar como infracción grave o muy grave la suscripción por parte de una ETT de contratos eventuales fraudulentos de puesta a disposición con 74 trabajadores durante más de dos años.

Magdalena Nogueira Guastavino radiografía la **STS-SOC 1242/2021, de 9 de diciembre** en un supuesto de protección del trabajador mediante la garantía de indemnidad, pues se entiende que se vulnera esta garantía cuando no se renueva el contrato temporal de la persona trabajadora que reclama judicialmente su fijeza (indefinido no fijo), incluso cuando la no renovación haya afectado al conjunto de personas trabajadoras temporales, no sólo al trabajador reclamante.

Se cierra este número de RJL con la disección que realiza Eduardo Rojo Torecilla de la **STS-SOC 1246/2021, de 9 de diciembre**. En ella se sostiene que la duración del período de prueba debe especificarse en el contrato de forma clara, sin que sea válida la remisión a lo que disponga el convenio colectivo aplicable o el ET en su art. 14. La ausencia de dicha concreción obra el efecto de entender que, en realidad, no se ha pactado período de prueba alguno, por lo que la extinción empresarial debe entenderse como un despido sin causa, que, en el supuesto tratado, al afectar a una trabajadora embarazada, debe calificarse como nulo.