

Presentación del número 9/2022 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Las diez resoluciones jurisdiccionales de actualidad comentadas en este número son las que siguen.

En primer término, el *Director de RJL* noticia la **STJUE (Sala Primera) de 22 de septiembre de 2022 (C-518/20 y C-727/20)**, que desemboca en la fijación de tres conclusiones respecto a las vacaciones anuales retribuidas. 1ª) El Derecho de la UE se opone a que las devengadas prescriban en un plazo de quince meses años (desde que acaba el año en el que haya nacido ese derecho) si el empresario no ha posibilitado al trabajador ejercer tal derecho de forma efectiva. 2ª) El derecho no puede extinguirse a la conclusión del período de referencia cuando el trabajador le haya sido imposible su disfrute. 3ª) Si la empresa no ha concedido la posibilidad de ejercer el derecho de manera efectiva tampoco puede invocar la prescripción legal.

José Luis Monereo Pérez da cuenta de la muy interesante **STJUE (Sala Segunda) de 13 de octubre de 2022 (C-344/20)**, admitiendo la adecuación al ordenamiento comunitario del reglamento interno de una empresa prohibiendo a los trabajadores manifestar o verbalmente, o a través de la forma de vestir, sus convicciones religiosas o filosóficas. La clave se halla en su aplicación de forma general e indiferenciada (subjética y objetiva).

Susana Rodríguez Escanciano expone la **STC (Sala Segunda) 100/2022, de 12 de septiembre**, que se encarga de subrayar dos supuestos de nulidad de las bases de las convocatorias de acceso a funciones públicas. En primer lugar, cuando exijan el cumplimiento de requisitos adicionales carentes de habilitación legislativa, y, en segundo lugar, cuando omitan un mérito cuya valoración venga imperativamente impuesta por norma de rango legal.

La **STS-CONT 1140/2022, de 14 de septiembre**, es diseccionada por *Joaquín García Murcia*. Considera discriminatoria la norma que establece diferencias de régimen jurídico para situaciones idénticas en cuanto a la jubilación anticipada, principio trascendente para los supuestos más comunes actualmente: anticipada de carácter transitorio implantada en el momento de configuración del sistema vigente; anticipada por extinción precoz de la relación laboral; anticipada por motivos de discapacidad; y anticipada en el contexto de actividades de riesgo o esfuerzo especial.

La **STS-SOC 641/2022, de 12 de julio**, tratada por *Faustino Cavas Martínez*, también aborda cuestiones relativas a la jubilación anticipada, en concreto sobre la imposibilidad de que las personas trabajadoras fijas discontinuas de fecha incierta tengan acceso a la jubilación parcial anticipada que se vincula a la celebración de un

contrato de relevo, porque no cumplen el requisito de ser trabajadores a tiempo completo a efectos de la normativa de Seguridad Social.

La **STS-SOC 703/2022, de 7 de septiembre**, examinada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, analiza si un trabajador excedente voluntario cuyo puesto de trabajo continúa vacante porque la empresa no ha intentado su cobertura mediante procedimiento previsto en el convenio puede reincorporarse a la empresa inmediatamente o si, por el contrario, lo que procede es cubrir la vacante siguiendo el procedimiento de reincorporación de excedentes regulado en el convenio.

Juan Martínez Moya resume las líneas esenciales de la **STS-SOC 707/2022, de 7 de septiembre**, que precisa que los trabajadores que impugnan una transacción judicial en ejecución de sentencia colectiva no pueden ser considerados parte, sino afectados o perjudicados, determinando que el plazo de caducidad se contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo transaccional.

El *Subdirector* de RJL aborda la **STS-SOC 747/2022, de 20 de septiembre**, que tiene el mérito de analizar la consideración de una enfermedad desde la perspectiva de género para considerarla profesional, a pesar de no estar expresamente mencionada la profesión que desarrolla la persona trabajadora en el baremo de las enfermedades profesionales.

María Areta Martínez expone los pormenores de la **SAN-SOC 44/2022, de 22 de marzo**, que examina varias cláusulas del acuerdo tipo de trabajo a distancia de una empresa de contact center. Estima parcialmente la demanda de conflicto colectivo y declara la nulidad de algunas de las cláusulas impugnadas: las relativas a la compensación de gastos por teletrabajar, la exigencia de que el teletrabajador facilite a la empresa su número de móvil y correo electrónico personales, la previsión sobre la entrada del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el domicilio del teletrabajador, y la referida al ejercicio de la reversibilidad por el teletrabajador, y la renuncia del teletrabajador a cualquier reclamación caso de revocarse la autorización de trabajo a distancia.

La última resolución comentada en este número, por *Magdalena Nogueira Guastavino*, es la **SAN-SOC 117/2022, de 12 de septiembre**, que versa sobre los límites de la negociación colectiva en la organización del trabajo a distancia, resaltando que el acuerdo de este tipo debe contemplar en su clausulado el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, considerándose nula la cláusula que lo difiere a la voluntad unilateral de la empresa por causas organizativas. Sin embargo, sí considera plausible que se prevean distintos plazos para el preaviso de reversibilidad según quien sea la parte que la inste.