

Presentación del número 8 de la Revista de Jurisprudencia Laboral

Antonio V. Sempere Navarro

Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

En esta octava y última entrega de 2019, la RJL examina trece resoluciones procedentes de diversos órganos jurisdiccionales, alcanzado así el propósito inicial de comentar 100 resoluciones al año.

El número arranca con el comentario de la **STEDH (Gran Sala) López Ribalda II, de 17 de octubre de 2019 (asuntos 1874/13 y 8567/13)**, a cargo de José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, que justifica la grabación con cámaras ocultas en el centro de trabajo por la existencia, debidamente constatada, de sospechas razonables de irregularidades graves cometidas por parte de los trabajadores.

El subdirector de la revista aborda la **STJUE Dw. c. Nobel Plásticos Ibérica, de 11 de septiembre de 2019 (asunto: C-397/18)**, que trata dos cuestiones. La inclusión, en primer lugar, en un expediente de regulación de empleo de una trabajadora especialmente sensible frente a los riesgos laborales derivados del trabajo, y si dicha trabajadora, en segundo lugar, puede tener la consideración de discapacitada desde el punto de vista del derecho de la Unión.

El profesor Eduardo Rojo Torrecilla examina la **STJUE (Sala Sexta) de 18 de septiembre de 2019 (asunto C-396/18)**, que no considera que exista discriminación indirecta para el trabajador que ve negada su solicitud de modificación de su jornada de trabajo con cambio fijo de turno sin reducción salarial.

María Emilia Casas Baamonde y Macarena Ángel Quiroga se ocupan de la **STJUE (Sala Primera) Gennaro Cafaro, de 7 de noviembre de 2019 (asunto C-396/18. Caso)**, que niega la existencia de discriminación directa por razón de edad por aplicación de una norma interna (italiana) que prescribe la jubilación forzosa por razón de edad a los sesenta años para ciertos pilotos de aeronaves.

El director de la revista noticia la **STS-CIV 629/2019, de 21 de noviembre**, que desestima el recurso de casación interpuesto porque no se ha citado norma alguna como infringida, tal y como exige la Ley de Enjuiciamiento Civil, aprovechando la ocasión para comparar el modo en que la cuestión se aborda en el ámbito del recurso de casación en la jurisdicción social.

Juan Martínez Moya analiza la **STS-PEN 477/2019, de 4 de octubre**, en la que se aborda la problemática que acontece con respecto a si la empresa es responsable civil subsidiaria (ex art. 120.4 del Código Penal) de las lesiones dolosas causadas por un trabajador a otro en tiempo y lugar de trabajo. La resolución niega esta responsabilidad al no quedar acreditado que la agresión tuviera conexión con el trabajo, pues la empresa no puede responder civilmente por *“todo lo que ocurra en su seno”* cuando lo acaecido no tiene conexión alguna con el trabajo.

La **STS-SOC 706/2019, de 10 de octubre**, que ha sido comentada por Joaquín García Murcia, aborda una modificación sustancial de condiciones de trabajo de alcance colectivo mediante negociación directa del empresario con los trabajadores de su plantilla. Dicho acuerdo es válido siempre que se trate de empresas de pequeña dimensión que carezcan de representación legal de los trabajadores y siempre que todos los trabajadores opten, por unanimidad, por afrontar directamente la negociación en lugar de crear una comisión *ad hoc*.

María Antonia Castro Argüelles realiza la exégesis de la **STS-SOC 715/2019, de 16 de octubre**, que estudia si es viable que se elabore un calendario de vacaciones con fijación de los turnos de trabajo en la empresa sin la concurrencia de la representación de los trabajadores. La resolución entiende que es posible siempre que dicha empresa carezca de representantes de los trabajadores y se cuente con la conformidad por escrito de la mayoría de los trabajadores, no siendo baladí el hecho de que el criterio implementado es el que tradicionalmente se aplica en la empresa desde hace años.

Muy interesante es la **STS-SOC 717/2019, de 22 de octubre**, analizada por Carmen Sánchez Trigueros, que aborda la problemática de la concesión del permiso *“por matrimonio”* a las parejas de hecho. Aunque la resolución concluye que los criterios de interpretación de los convenios colectivos conducen a determinar que el derecho allí previsto únicamente se aplica en los casos de matrimonio, cuenta con un interesante voto particular que aboga por la interpretación flexible y teleológica de la norma, atendiendo a la realidad social del tiempo en el que han de ser aplicadas las normas.

Lourdes López Cumbre da cuenta de la **SAN-SOC 98/2019, de 30 de julio**, que aborda las posibilidad de aplicar unilateralmente por parte del empresario un Convenio Colectivo diferente al que venía aplicando, eludiendo las reglas de organización de la negociación colectiva mediante el recurso unilateral del procedimiento del art. 41 ET, entendiéndose que ello no es viable incluso en el supuesto de que consiga el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

María Areta Martínez afronta la **STSJ de Castilla-La Mancha/SOC 853/2019, de 3 de junio**, que aborda cuál es la *“profesión habitual”* para la declaración de incapacidad permanente de un bombero que pasa a segunda actividad tras sufrir un accidente de tráfico con secuelas.

La **STSJ de Madrid-SOC núm. 729/2019, de 5 de julio**, glosada por María José Romero Ródenas y Juan Luis García Ruiz, estudia la naturaleza de la relación contractual de los árbitros con las federaciones correspondientes (de fútbol en este caso) y las ligas profesionales al hilo del conflicto sobre la competencia del orden social de la jurisdicción para conocer del descenso de categoría de un árbitro de fútbol. Entiende, básicamente, que la relación que une a los árbitros con las federaciones y las ligas profesionales no es comparable con una auténtica relación laboral, pues carece de las características constitutiva predicables de ella, ajenidad y dependencias básicamente.

Yolanda Sánchez Urán-Azaña cierra el número exponiendo la **SJS núm. 1 de Mataró 251/2019, de 12 de septiembre**, que analiza la adaptación de la jornada laboral desde el prisma del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, teniendo en consideración el oportuno equilibrio entre la necesidad de conciliación del trabajador y la necesidad organizativa y productiva de la empresa. La resolución concreta los parámetros de valoración que deben emplearse en la ponderación judicial del conflicto, así como los que se utilizan para la prueba, en su caso, del daño moral que pudiera derivarse de la actuación empresarial en el caso concreto.

Este contenido y el de los números precedentes quedará integrado en el Anuario de Jurisprudencia Laboral 2019, que pronto estará a disposición de la comunidad jurídica.