

Presentación del número 1/2020 de la Revista de Jurisprudencia Laboral

El Equipo de Dirección

La Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL) continúa su singladura con el propósito de consolidar el proyecto iniciado hace un año. Durante 2020, la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado publicará un número la segunda quincena de cada mes (excepto en enero y agosto), que incluirá una presentación y diez comentarios jurisprudenciales sobre diversas cuestiones de actualidad referidas al ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El deseo del Consejo de Redacción, y también del Equipo de Dirección, es que la RJL llegue cada vez a más gente, convirtiéndose así en una herramienta útil para quienes muestran interés y/o desarrollan su quehacer profesional en este sector del ordenamiento jurídico.

El número 1/2020 de la RJL recoge los comentarios de diez sentencias de diversa índole, tanto por los diferentes órganos judiciales que las han dictado como por los múltiples temas tratados:

José Luis Monereo Pérez y Sara Guindo Morales examinan la STJUE (Sala Tercera) de 3 de octubre de 2019 (asunto C-274/18). La duración máxima de las relaciones laborales temporales en la legislación austriaca varía según la jornada laboral del trabajador, siendo mayor para el caso de relaciones con jornada a tiempo parcial. Tal previsión comporta una diferencia de trato por razón de la duración de la jornada que no responde a una justificación objetiva y razonable. En el mismo caso se trata de dilucidar si la legislación austriaca incurre en discriminación indirecta por razón de sexo toda vez que, a partir de datos estadísticos, se muestra que un porcentaje muy alto de contratos temporales a tiempo parcial se formaliza con mujeres. El Tribunal de Luxemburgo declara que, en materia de relaciones laborales, “es posible demostrar la discriminación indirecta por cualquier medio, incluso a partir de datos estadísticos”. No obstante, el Tribunal añade que para demostrar tal discriminación no es preciso que la parte que se considere perjudicada por una discriminación indirecta presente “estadísticas o hechos concretos referidos a los trabajadores afectados por la normativa nacional controvertida si dicha parte no tiene acceso a tales estadísticas o hechos o únicamente puede acceder a ellos con grandes dificultades”.

María Emilia Casas Baamonde y Macarena Ángel Quiroga analizan la STJUE (Gran Sala) de 7 de octubre de 2019 (asunto C-171/18), que enjuicia un supuesto de discriminación por razón de sexo al establecerse, a falta de una justificación objetiva, una edad ordinaria de jubilación diferente para las mujeres y los hombres que participan en un plan de pensiones gestionado por *Safeway Pension Trustees*. A partir de la sentencia *Barber*, la autora sistematiza los efectos temporales de la doctrina del TJUE sobre el restablecimiento del principio de igualdad retributiva en los planes de pensiones.

Juan Martínez Moya aborda la STJUE (Gran Sala) de 19 de noviembre de 2019 (asuntos acumulados C-609/17 y 610/17), referida a la aplicación del artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE y las medidas que garantizan el disfrute de las vacaciones. El TJUE señala que la regulación y gestión del periodo vacacional que exceda de la duración mínima de cuatro semanas es competencia de los Estados miembros. El Derecho interno de los Estados miembros, incluidos los convenios colectivos, puede reconocer días adicionales de vacaciones anuales retribuidas al tiempo que negar el aplazamiento del disfrute de tales días cuando coincide con la baja del trabajador por enfermedad.

Pilar Rivas Vallejo estudia la STJUE (Sala Primera) de 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/18). El Juzgado de lo Social número 3 de Gerona plantea cuestión prejudicial al TJUE para clarificar si la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015) resulta contraria al Derecho de la Unión Europea al reconocer un complemento a las mujeres beneficiarias de una pensión contributiva de invalidez que tengan dos o más hijos biológicos o adoptados, no así a los hombres que se hallan en idéntica situación. El TJUE declara que la norma española concede a los hombres un trato menos favorable al no reconocerles dicho complemento, lo cual constituye una discriminación directa por razón de sexo, prohibida por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, relativa a la igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo. En conclusión, el complemento de pensión que España reconoce a las madres debe reconocerse también a los padres con dos o más hijos biológicos o adoptados.

El Director de la RJL analiza la STS-CIV núm. 45/2020, de 22 de enero, centrada en uno de los puntos controvertidos que presentan los contratos de seguro de asistencia sanitaria; el relativo al régimen jurídico aplicable a la atención médica dispensada en centros públicos o privados no concertados, o por facultativos no incluidos dentro del cuadro médico facilitado por la compañía aseguradora. El comentario examina la situación de aquellas personas que tienen protegido el mismo riesgo tanto en el sistema público como a través de un seguro privado, así como las principales posibilidades que pueden concurrir en los casos de doble cobertura de la asistencia sanitaria.

Belén García Romero comenta la interesante STS-SOC núm. 760/2019, de 12 de noviembre, que reconoce la prestación por desempleo al hijo no conviviente y menor de 30 años de edad, que suscribe contrato de trabajo con su padre al amparo de la disposición adicional décima de la Ley 20/2007 y del artículo 12.2.párrafo 1º de la Ley General de Seguridad Social.

Lourdes López Cumbre afronta el estudio de la STS-SOC núm. 784/2019, de 19 de noviembre, sobre reglas para determinar el cómputo de la jornada laboral remunerable. Así, el periodo temporal transcurrido entre el momento en que el trabajador registra su entrada en la empresa (fichar) y su posterior incorporación al puesto de trabajo no computa como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no es retribuido.

Joaquín García Murcia explica una cuestión que ha tenido sus “idas y venidas”, y no es otra que la relativa al cómputo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos a efectos de promoción económica (trienios) y promoción profesional. La STS-SOC núm. 790/2019, de 19 de noviembre, a la vista del Auto del TJUE de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-439/19 y C-472/2018), cambia su doctrina precedente, y declara que la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos se computa desde el inicio de la relación laboral, sin que pueda reducirse a los periodos de prestación efectiva de servicios.

Eduardo Rojo Torrecilla aborda la STSJ de Madrid-SOC (Pleno) núm. 1155/2019, de 27 de noviembre, que declara laboral la relación de los “glovers”; dicho de otro modo, el TSJ de Madrid considera que los “glovers” han venido prestando servicios como “falsos autónomos”. Los ciclistas (o, en algunos casos, motoristas) que prestan servicios para empresas encargadas de facilitar el transporte urbano de productos a domicilio se rigen por el Estatuto de los Trabajadores. Esta sentencia muestra que la

cuestión relativa a la naturaleza jurídica de la prestación de servicios de los “riders” ha pasado de la instancia al ámbito de los TSJ.

María Areta Martínez comenta la STSJ de Madrid-SOC núm. 763/2019, de 12 de julio. El Tribunal declara que el empresario vulnera los derechos constitucionales fundamentales a la intimidad personal y a la libertad sindical de un trabajador, que es delegado sindical, cuando instala, como medida tecnológica de vigilancia y control ex artículo 20.3 del ET, un GPS en el vehículo que pone a su disposición si antes no ha informado expresamente de ello al propio trabajador, al comité de empresa (o delegados de personal) y al sindicato del que es delegado sindical en la empresa. La empresa es condenada no solo porque el referido dispositivo ha sido instalado incumpliendo el previo deber de información, sino también porque aquel reporta datos a la empresa de manera permanente, es decir, más allá de la jornada laboral y horario de trabajo, durante 24 horas del día, todos los días del año. La principal singularidad de la sentencia radica en que el incumplimiento empresarial comporta la lesión no solo del derecho a la intimidad personal, sino también del derecho a la libertad sindical, por tener el trabajador la condición de representante sindical (delegado sindical).