

Presentación del número 7/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Como viene sucediendo, diez resoluciones jurídico-laborales de actualidad son objeto de estudio en esta nueva entrega de la RJL (la séptima de 2021).

El número comienza con la disección que realiza Magdalena Nogueira Guastavino de la **STJUE (Sala Segunda) de 3 de junio de 2021 (Asunto C-624/19)**, analizando la eficacia del principio de igualdad retributiva entre trabajadores de distinto sexo cuando prestan sus servicios profesionales retribuidos en distintos establecimientos de un mismo empresario, apoyándose en la eficacia del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, que constituye un derecho fundamental aplicable directamente a las relaciones entre particulares.

El director de RJL acomete el comentario de la **STJUE (Sala Séptima) de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19, caso IMIDRA)**. En ella se aborda de nuevo la problemática de la interinidad por vacante de larga duración en el empleo público, censurando que pueda prolongarse, sin límite cierto, el desempeño de un puesto de trabajo de manera interina por el hecho de que todavía no se haya cubierto con arreglo a los principios de mérito y capacidad. Se implementan al respecto reglas hermenéuticas claras, básicamente cuatro. Que el Derecho de la UE es incompatible con la renovación de interinidades sin señalar plazo máximo de duración; que deben aplicarse medidas efectivas tendentes a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales; que las prórrogas de un contrato laboral equivalen a nuevas contrataciones desde la perspectiva del análisis del encadenamiento contractual fraudulento; que las Leyes de Política económica surgida en época de crisis no pueden prescindir de los derechos laborales recogidos en la Directiva sobre trabajos de duración determinada.

Eduardo Rojo Torrecilla explica las consecuencias de la **STJUE (Gran Sala) de 15 de julio de 2021 (Asuntos acumulados C-804/18 y C-341/2019)** y la influencia que puede proyectar su doctrina sobre la protección de la libertad religiosa en el lugar de trabajo, así como sobre los límites a su restricción empresarial. En el asunto se trataba de ponderar la adecuación al ordenamiento comunitario de una reglamentación interna de una empresa privada que prohíbe en el lugar de trabajo el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso (especialmente los de gran tamaño). El Tribunal aprecia que dicha restricción no constituye, por sí misma, una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, entendiendo que la ordenanza empresarial puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios.

La **STC (Sala Primera) 119/2021, de 31 de mayo**, radiografiada por Carlos Hugo Preciado Domènech, otorga el amparo impetrado tras declarar que se ha vulnerado el derecho a no padecer discriminación por razón de sexo en la resolución judicial que no ponderó adecuadamente las circunstancias personales del trabajador que impugnó una modificación de jornada de trabajo que incidía sobre el disfrute de la reducción de jornada que ya tenía reconocida por cuidado de hijo.

María Emilia Casas Baamonde da cuenta de la muy intrincada **STS-SOC 475/2021, de 4 de mayo**, que examina cómo se determina la representatividad sindical de las comisiones negociadoras de convenios colectivos sectoriales. Interpreta, de un lado, la regulación legal sobre la válida constitución de las comisiones negociadoras en sectores sin órganos de representación de los trabajadores. Y sienta doctrina, de otro, sobre la adecuación del proceso de impugnación de oficio de convenios colectivos de “apariencia estatutaria”, aun cuando la sentencia declare su nulidad como convenio de eficacia general (sin perjuicio de su validez como pacto extraestatutario).

El subdirector de RJL comenta la **STS-SOC 580/2021, de 26 de mayo**, que aborda una nueva perspectiva de un conflicto jurídico ya conocido: la aportación de la información relativa al salario en la copia básica mediante menciones genéricas, en este caso empleando la fórmula “según pacto”. La resolución entiende que no se está obligado a facilitar a los representantes de los trabajadores datos en materia salarial que no figuran en el documento original del contrato, cumpliendo la obligación de suministrar una copia básica aportando una copia fidedigna del mismo. El comentario sirve de pretexto para avanzar en el estudio del RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Juan Martínez Moya desentraña los pormenores de la **STS-SOC 641/2021, de 23 de junio**, en la que se aborda, básicamente, el derecho a percibir los salarios de tramitación en aquellos supuestos en los que ha habido una acumulación sucesiva de procesos por resolución de contrato y despido. Si la causa de extinción del contrato está basada en incumplimientos empresariales anteriores e independientes al despido disciplinario posterior, la sentencia ha de resolver primero la acción de resolución, y en el caso de que la estime y declare también la improcedencia del despido, el trabajador tiene derecho a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la sentencia.

La muy interesante **STS-SOC 645/2021, de 23 de junio**, estudiada por María Areta Martínez, escudriña la retribución de los permisos laborales en el sector de Contact Center y la eventual discriminación que su concesión puede encubrir. Básicamente porque la exclusión empresarial que se hace de determinados complementos (plus de idiomas, complemento por festivos y domingos, y plus de nocturnidad) puede constituir una discriminación indirecta por razón de género, en la medida en que los datos estadísticos acreditan que son las trabajadoras quienes con más frecuencia (mayoritariamente) utilizan esos permisos, especialmente aquellos que se relacionan con circunstancias familiares.

Faustino Cavas Martínez se enfrenta a la **STS-SOC 649/2021, de 28 de junio**, una más de las que abogan por la transformación del contrato de interinidad por vacante en indefinido no fijo en la Administración Pública por la existencia acreditada de dilaciones injustificadas en la provisión de la plaza. El peso del argumento se apoya en la obligación que tienen las Administraciones Públicas en los procesos selectivos de cubrir la vacante sin dilaciones superiores a tres años, contados desde el momento de suscripción del contrato de interinidad, por lo que la superación de ese plazo constituye, salvo contadas y limitadas excepciones, una duración injustificadamente larga que determina la conversión. Aprecia que entre esas excepciones no se encuentran las restricciones de carácter presupuestario.

La última resolución comentada en este número es la **SAN-SOC 132/2021, de 4 de junio**, diseccionada por Belén García Romero. En ella se deniega a las personas trabajadoras a distancia, en una demanda de conflicto colectivo, la compensación de los gastos que se derivan del desarrollo del trabajo en el propio domicilio particular, así como la sustitución de los útiles informáticos empleados en la actividad por otros de titularidad empresarial, apreciando que la ausencia de convenio colectivo aplicable y acuerdo individual que organice los términos del acuerdo de trabajo a distancia exige una reclamación individual para proceder a la compensación de aquellos gastos que se consideren debidamente justificados.