

Presentación del número 6/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Diez son, como es usual, las resoluciones de interés socio laboral que se estudian en esta entrega de nuestra RJL.

La primera es la **STS-CONT 912/2021, de 24 de junio**, a cargo del Director de la Revista. Se trata de asunto muy emblemático desde la perspectiva de similitudes entre la Seguridad Social y las Clases Pasivas. Aborda un supuesto de incapacidad permanente para el servicio de una integrante de la Guardia Civil, por insuficiencia de las condiciones psicofísicas requeridas para ello. El meollo se encuentra en si cabe considerar como derivado de acto de servicio el accidente *in itinere*, lo que tradicionalmente ha venido siendo respondido de forma negativa.

María Emilia Casas Baamonde expone la importante **STS-SOC 497/2021, de 6 de mayo**, dedicada a organizar la responsabilidad civil por el incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales de las empresas que participan en operaciones de contratación y subcontratación de obras de su propia actividad desarrolladas en sus propios centros de trabajo. LA Sala Cuarta, aunque no de forma unánime, entiende que la responsabilidad indemnizatoria de la empresa principal no es una responsabilidad solidaria propia, sino impropia, al no venir impuesta por el artículo 42.3 LISOS. De manera derivada interpreta que la prescripción de la acción de reclamación de daños frente a la empresa principal no se interrumpe por el ejercicio de la acción frente a la empresa contratista.

Los fundamentos técnicos de la **STS-SOC 499/2021, de 6 de mayo** son explicados por Magdalena Nogueira Guastavino. El ejercicio del derecho de huelga se vulnera por la empresa si determinados responsables de ella realizan el trabajo de los huelguistas, incluso en el supuesto de que desarrollen dicha actividad por propia iniciativa y sin recibir instrucciones al respecto por parte de dirección. Al cabo, recae sobre el empresario, como consecuencia de esta interpretación, el deber de vigilar que sus trabajadores no incurran en un esquirolaje interno espontáneo.

La **STS-SOC 581/2021, de 26 de mayo**, desmenuzada por María Areta Martínez, es una de las muchas a las que da lugar la aplicación del actual Convenio Colectivo de Contact Center. Se debate sobre la interpretación que debe dársele a su artículo 54, que prevé una pausa del trabajador de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo en puestos de trabajo en los que se emplean pantallas visualización de datos. Entiende la resolución que, con independencia de la distribución de la jornada, al final de cada día de trabajo el número de descansos debe ser igual al de las horas trabajadas.

Carmen Viqueira Pérez afronta la **STS-SOC 582/2021, de 27 de mayo**, en un interesante supuesto de descuento empresarial de parte del salario del trabajador como consecuencia de una impuntualidad en los fichajes de entrada al centro de trabajo, y la no consideración de este proceder empresarial como multa de haber. La resolución cuenta con un interesante voto particular discrepante.

El comentario de Joaquín García Murcia afronta la **STS-SOC 584/2021, de 1 de junio**, estimatoria del recurso de casación interpuesto frente a la SAN que disolvió el Sindicato "Organización de Trabajadoras Sexuales" (OTRAS) y declaró nulos sus Estatutos por considerar que amparaban la prostitución asalariada. El TS declara, haciendo primar la libertad sindical, la legalidad de los Estatutos del sindicato OTRAS, descartando que ello suponga laboralizar o legalizar la prostitución por cuenta ajena. Entiende, en definitiva, que es lícita la constitución de una organización sindical para la representación y defensa de intereses profesionales de trabajadores sexuales siempre que inadmita la afiliación de quienes realicen actividades no admitidas por la ley.

Pilar Rivas Vallejo estudia la **STS-SOC 590/2021, de 1 de junio**, en la que se ratifica la validez del plan igualdad acordado con la representación legal de los trabajadores, subrayando que la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, no supone la nulidad del plan de igualdad firmado con posterioridad por la única circunstancia de que el diagnóstico de situación fuese anterior a la fecha de entrada en vigor de esa norma. No se exige, en definitiva, retroacción de la fase de diagnóstico, ni tampoco queda invalidado el plan confeccionado.

La muy interesante **STS-SOC 613/2021, de 9 de junio**, comentada por Inmaculada Ballester Pastor, aborda la problemática del devengo de una pensión de viudedad con beneficiarias concurrentes. La resolución entiende que la viuda recupera el derecho a percibir la pensión íntegra ("*acrecimiento*" impropio) cuando fallece la excónyuge. Se alcanza esta conclusión superando una interpretación meramente literal de las normas, y acudiendo a criterios sistemáticos, teleológicos y lógicos.

Susana Rodríguez Escanciano da cuenta de la **SAN-SOC 104/2021, de 10 de mayo**, conforme a la cual, en régimen de teletrabajo, el tiempo de los incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación (cortes en el suministro de luz o conexión de internet, etc.) ajenos a las personas trabajadoras, debe computarse como tiempo efectivo de trabajo, sin que deba la persona trabajadora recuperar ese tiempo, ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones. A idéntica conclusión llega en relación con el tiempo empleado para atender sus necesidades fisiológicas.

La última resolución que se estudia en este número de RJL es la **STSJ-SOC de Galicia, de 25 de mayo de 2021**, a cargo de Eduardo Rojo Torrecilla, en la que se reconoce a una trabajadora el derecho al cambio de centro de trabajo (adaptación geográfica) como medida instrumental para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.