

Presentación del número 9/2021 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Se presentan con este sucinto resumen los diez comentarios que tradicionalmente trae a nuestros lectores cada nueva entrega de la RJL.

El número de noviembre se abre con el comentario que realiza Belén García Romero a la **STJUE (Sala Décima) de 9 de septiembre de 2021 (asunto C-107/19)**, que maneja los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso para calificar el período de pausa del trabajador durante el cual se encuentra obligado a permanecer preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos. Se concluye que, aunque ambos conceptos deben definirse autónomamente, es preciso que en su concreción legal se tenga en consideración el sentido y la finalidad de la Directiva 2003/88, con el propósito de garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión.

En la exégesis de la **STC 152/2021, de 13 de septiembre**, efectuada por María Emilia Casas Baamonde al hilo del complemento de la pensión contributivas por maternidad y su eventual discriminación masculina, se diserta sobre los límites del control de constitucionalidad en la aplicación del Derecho de la Unión Europea, así como sobre las facultades de inaplicación de la ley interna por los jueces y tribunales por entenderla contraria a aquel.

Antonio V. Sempere Navarro elucida la **STS-CONT 1133/2021, de 15 de septiembre**, en la se desglosan los límites de la autotutela de la TGSS respecto de altas indebidas, apreciando que dicha potestad no permite anular un alta previamente aceptada, pues de ese acto de encuadramiento derivan diversos derechos para la persona afectada que solo es posible dejar sin efecto presentando una demanda ante el Juzgado de lo Social.

La **STS-SOC 989/2021, de 6 de octubre**, explicada por Joaquín García Murcia, diserta sobre el acomode laboral de la suscripción por parte de la empresa de un seguro para el abono a los trabajadores de prestaciones de prejubilación, lo que implica el desplazamiento de la responsabilidad hacia la entidad aseguradora.

Eduardo Rojo Torrecilla estudia la **SAN-SOC 180/2021, de 27 de julio**, en la que se discute si la decisión empresarial sobre el reparto semanal de puestos de trabajo en los diferentes centros de trabajo mediante una aplicación informática debe considerarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuestionándose, de paso, si dicho proceder no vulnera, además, el derecho a la ocupación efectiva al no garantizar un puesto de trabajo a todos los trabajadores de la empresa.

María Areta Martínez disecciona la **SAN-SOC 185/2021, de 9 de septiembre**, que aborda la adecuación a la legalidad de la previsión convencional en el sector de contact center que permite la celebración de contratos de trabajo para obra o servicio determinado vinculados a la duración de la contrata tras el giro jurisprudencial del TS en esta materia. La resolución aprecia, singularmente, que las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de las actividades o funciones características del sector no gozan de autonomía y sustantividad propia, básicamente porque coinciden con la actividad principal y habitual de la empresa, no justificándose, por tanto, la celebración de un contrato de trabajo para obra o servicio determinado.

La **SAN-SOC 196/2021, de 22 de septiembre**, explicada por Carmen Viqueira Pérez, trata sobre el derecho a percibir la “ayuda de comedor” prevista en el convenio colectivo de aplicación por los días teletrabajados durante la pandemia. La resolución sostiene que una interpretación integradora de lo previsto en la norma convencional conduce a entender que la “compensación por comida” está contemplada exclusivamente para cuando la jornada de trabajo es presencial (además de partida), pero no para los supuestos de realización de la jornada mediante teletrabajo.

La disección de la muy comentada en redes sociales **STSJ La Rioja-SOC 64/2021, de 13 de mayo**, ha corrido a cargo de Ángel Arias Domínguez. En ella se desecha la posibilidad de que la expulsión del grupo de WhatsApp de un trabajador despedido de la empresa lesione su derecho al honor, pues ni puede entenderse como un acto de trascendencia frente a terceros, ni ese solo hecho revela los motivos o circunstancias determinantes de la extinción contractual.

La **STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC 936/2021, de 27 de julio**, analizada por Faustino Cavas Martínez, aprecia que existe discriminación retributiva indirecta por razón de sexo cuando el convenio colectivo asigna una retribución diferente a las categorías profesionales de ‘peón’ y de ‘peón polivalente’, siendo la primera una categoría mayoritariamente ocupada por mujeres y la segunda por hombres, pese a realizar trabajos sustancialmente de igual valor. Un enjuiciamiento del caso con perspectiva de género conduce a declarar nula tal distinción, extendiéndose al colectivo afectado las retribuciones fijadas para la categoría superior.

La última resolución glosada en el número, la **SJS núm. 3 de Ciudad Real núm. 230/2021, de 26 de abril**, a cargo de Susana Rodríguez Escanciano, versa sobre el derecho de una abuela a la adaptación del horario de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, apreciando que el derecho a la flexibilidad horaria se configura como una mera expectativa, siendo necesario buscar un punto de equilibrio entre la realidad familiar, que debe probarse, y los requerimientos productivos y organizativos exigidos por la empresa, balanceándose ambos extremos en la resolución jurisdiccional que pondere los intereses en juego.