

Presentación del número 2/2022 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Como viene siendo habitual son diez las resoluciones judiciales que se estudian en esta entrega de la RJL.

El número se abre con la disección de la **STJUE de 13 de enero de 2022 (C-282/19)** que efectúa por *Eduardo Rojo Torrecilla*. En ella se analizan las circunstancias jurídico técnicas de la renovación de los contratos laborales de varios profesores de religión con vinculación anual, entendiéndose que la normativa comunitaria se opone a la interna italiana que excluye expresamente a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas sociales que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

Juan Martínez Moya da cuenta de la **STJUE de 13 de enero de 2022 (C-514/20)**, que aprecia que no es compatible con la finalidad del derecho a vacaciones anuales retribuidas la práctica que elimina de la retribución del trabajador el complemento previsto para las horas extraordinarias efectivamente realizadas cuando disfruta en ese mes de su derecho a las vacaciones anuales, pues puede disuadirle de ejercer su derecho en esos meses.

La **STJUE de 10 de febrero de 2022 (C-485/20)**, estudiada por *Carlos Hugo Preciado Domènech*, es una más en la cada vez más larga lista de resoluciones sobre despido discriminatorio, en este caso en relación con trabajadores con discapacidad. La resolución versa sobre el concepto de “ajustes razonables”, y pretende deducir de él la exigencia para el trabajador que debido a su discapacidad haya sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales de su puesto, de ser destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, capacidades y disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

El *Director de RJL* analiza la **STS-CON 226/2022, de 22 de febrero** que concluye que aunque la TGSS entienda que ha existido una simulación de una relación laboral no puede anular un alta previamente aceptada, porque de ese acto de encuadramiento derivan diversos derechos para la persona afectada, siendo únicamente anulable presentando demanda ante el Juzgado de lo Social competente. El TS distingue entre salvaguardar “omisiones o inexactitudes” en un acto de encuadramiento, de la anulación de un acta ya conformada por entender que existe una simulación de la relación laboral que la sustenta.

Inmaculada Ballester Pastor escruta la **STS-SOC 57/2022, de 20 de enero**, que aborda cómo la prestación excepcional por incapacidad temporal que el legislador ha

reconocido en situaciones de contagio o aislamiento por COVID-19 se asimila a accidente de trabajo solamente a los efectos del reconocimiento de esta prestación en el sistema de Seguridad Social, pero no sirve para obtener la mejora convencional prevista en el convenio colectivo.

Susana Rodríguez Escanciano examina la **STS-SOC 71/2022, de 26 de enero**, que determina que en supuestos de subrogación empresarial no se quiebra la unidad del vínculo laboral por el hecho de que haya habido una baja voluntaria de la persona trabajadora en un nexo pretérito, siempre que sea seguida a los pocos días de una nueva contratación laboral (aunque por distinta empresa) para el mismo puesto de trabajo.

La **STS-SOC 79/2022, de 27 de enero**, fiscalizada por *José Luis Monereo Pérez*, aborda dos cuestiones. Desde el punto de vista sustantivo verifica la existencia de una subrogación convencional por cambio de contratista, deduciendo las consecuencias oportunas en cuando a la aplicación del convenio colectivo. Desde la perspectiva adjetiva repasa dos de los requisitos de acceso al RCUD: la concreción de la infracción legal cometida por "la sentencia impugnada", y el razonamiento del "contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas".

La **STS-SOC 83/2022, de 27 de enero**, tratada por el *Subdirector de RJL*, entiende ajustado a Derecho, como ya lo hizo en primera instancia la AN, la denegación del depósito de los estatutos de un sindicato de Abogados, básicamente porque la relación de servicios profesionales que vincula a los letrados adscritos al turno de oficio con la Administración de Justicia no es de las que consiente la constitución de un sindicato, pues los promotores ni son trabajadores asalariados, ni están vinculados con una Administración Pública mediante una relación de servicios de carácter administrativo o estatutario.

Faustino Cavas Martínez ha comentado la **STS-SOC 85/2022, de 28 de enero**, que aborda la problemática laboral que acontece cuando una Administración Pública se subroga, por reversión, en la gestión de un servicio público previamente externalizado, debiendo mantener el personal laboral fijo de la empresa contratista esta condición de fijeza con adscripción, además, a la unidad productiva transmitida y realizando las funciones desempeñadas en la misma.

La **STS-SOC 130/2022, de 9 de febrero**, a cargo de *Joaquín García Murcia*, considera nulo el despido de una trabajadora tras anunciar su próximo enlace matrimonial, básicamente por dos razones: porque la libre elección del estado civil constituye un aspecto inherente a la dignidad y libertad de las personas, y porque el estado civil forma parte de las circunstancias frente a las que se proscriben el trato discriminatorio.