

Presentación del número 9/2020 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

El número 9/2020 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL) recoge el comentario de un total de once sentencias dictadas por diferentes órganos judiciales (TJUE, Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, Sala de lo Social del TS, Sala de lo Social de TSJ y JS) sobre temática muy diversa.

El número arranca con el comentario que **Belén García Romero** hace de la STJUE (Gran Sala) de 6 de octubre de 2020 (asunto C-181/19). El Tribunal de Luxemburgo señala que el hecho de que el trabajador migrante de un Estado miembro haya perdido su empleo no justifica que él y su familia queden excluidos automáticamente de las prestaciones sociales destinadas a garantizar su subsistencia, previstas por la legislación del Estado miembro de acogida.

Eduardo Rojo Torrecilla analiza la STJUE (Sala Octava) de 8 de octubre de 2020 (asunto C-644/19), referida al profesorado universitario, y en particular a cómo influye la dirección de tesis doctorales en la modalidad de contratación y en el salario correspondiente. Se examina si la legislación de un Estado miembro (Rumanía) contraviene el Derecho de la Unión Europea al señalar que los profesores de un centro universitario que continúan ejerciendo en él su profesión después de haber alcanzado la edad legal de jubilación mantendrán la condición de titulares (indefinidos) únicamente cuando dirijan tesis doctoral, y en caso contrario celebrarán contratos de duración determinada con un régimen salarial inferior al de los titulares. El TJUE señala que la diferencia de trato ha de estar justificada por una razón objetiva, y tal aspecto corresponde comprobarlo al órgano jurisdiccional que ha planteado la cuestión prejudicial.

El **Director de la RJL** profundiza en la STJUE (Sala Segunda) de 14 de octubre de 2020 (asunto C-681/2018), sobre cesión temporal de trabajadores a empresas a través de ETT. El TJUE no limita el número de contratos de trabajo temporales sucesivos que una ETT puede suscribir con un trabajador para su puesta a disposición de una misma empresa usuaria. No obstante, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para evitar que en las cesiones sucesivas se eluda el cumplimiento de las exigencias de la Directiva 2008/104/CE (no discriminación, evitación de abusos en la contratación temporal sucesiva), y procurar que las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores que prestan servicios a través de una ETT se equiparen con el resto.

Susana Rodríguez Escanciano ahonda en la STS-CONT núm. 1210/2020, de 28 de septiembre, relativa al significado y alcance del artículo 7.1.d) de la Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017), que impide contratar con las entidades del

sector público a quienes no se hallen al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes. El TS aclara que el cumplimiento de dichas obligaciones ha de acreditarse en el momento de la licitación o presentación de la oferta, y no posteriormente cuando el adjudicatario suscribe el contrato.

Joaquín García Murcia analiza la STS-SOC núm. 600/2020, de 3 de julio, referida a la extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas válidamente en el mismo [artículo 49.1.b) ET]. El TS señala que una cláusula contractual de rendimiento mínimo puede invocarse válidamente como condición resolutoria del contrato de trabajo siempre que no resulte abusiva y sea conforme al principio de buena fe.

Juan Martínez Moya escudriña la relevante STS-SOC (Pleno) núm. 706/2020, de 23 de julio, relativa a la consideración del correo electrónico como prueba documental. El TS señala que el correo electrónico es prueba documental válida para articular la revisión de los hechos declarados probados a través del recurso de suplicación [artículo 193.b) LRJS], en cuyo caso se exige previamente examinar su autenticidad y valorar si goza de literosuficiencia. Con todo, conviene señalar que la cuestión de fondo que aborda la sentencia no es la indicada, sino el derecho de una organización empresarial a participar en la negociación del convenio colectivo del sector en el que tiene presencia.

Lourdes López Cumbre expone la STS-SOC núm. 720/2020, de 23 de julio, que aborda la extinción indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador cuando este resulte perjudicado por la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) que adopte el empresario. El TS aclara que la MSCT no lleva aparejado un derecho automático del trabajador a la extinción indemnizada de su contrato de trabajo (artículo 41.3 ET) y el posterior acceso a la situación legal de desempleo (artículo 267.1.5º LGSS). La extinción indemnizada del contrato de trabajo procede cuando la MSCT, que en este caso consiste en una rebaja salarial progresiva, ocasiona un perjuicio al trabajador.

María Emilia Casas Baamonde y Macarena Ángel Quiroga abordan la STS-SOC núm. 766/2020, de 15 de septiembre, relacionada con las medidas tecnológicas de vigilancia y control que el empresario puede implementar, ex artículo 20.3 del ET, para verificar si los trabajadores cumplen con sus obligaciones laborales. Concretamente, el TS señala que la geolocalización a través de un dispositivo GPS instalado en el vehículo de empresa, y cuya existencia es conocida por los trabajadores, no vulnera el artículo 18 del CE. La empresa puede utilizar la información facilitada por el GPS, relativa al uso indebido que el trabajador hace del vehículo de empresa, para acreditar la existencia de incumplimiento grave y culpable que justifica su despido disciplinario.

José Luis Monereo Pérez y Mª Rosa Martín Muñoz comentan la esperada STS-SOC (Pleno) núm. 805/2020, de 25 de septiembre, que declara por unanimidad la existencia de relación laboral entre un repartido (*riders*) y la empresa Glovo. La Sala expone los presupuestos configuradores del contrato de trabajo, y revisa el método indiciario destinado a apreciar la concurrencia de dos de ellos: la dependencia y la ajenidad.

María Areta Martínez estudia la STSJ de Cantabria-SOC núm. 507/2020, de 14 de julio, que confirma el fallo del JS y declara la procedencia del despido objetivo por ineptitud sobrevenida [artículo 52.a) ET] de una trabajadora declarada “no apta” en el reconocimiento médico. La Sala subraya que, más allá del informe médico que declara a la trabajadora “no apta”, la empresa ha aportado en la instancia otras pruebas destinadas a acreditar la ineptitud sobrevenida. La Sala también destaca la conjunta valoración que el JS ha realizado de todas las pruebas para concluir que la causa del despido ha quedado suficientemente acreditada. El caso tiene la particularidad de que la trabajadora estuvo con el contrato de trabajo suspendido por incapacidad permanente total (IPT) (artículo 48.2 ET) y, tras revisión por mejoría, causa baja como pensionista y se reincorpora a su puesto; es entonces cuando se somete al reconocimiento médico en el que se declara “no apta” para su puesto de trabajo. Esta

particularidad lleva a la Sala a recordar la diferencia entre la IPT para la profesión habitual y la ineptitud sobrevenida para el puesto.

Carmen Viqueira Pérez examina la Sentencia del JS núm. 26 de Barcelona, de 10 de julio de 2020 (Procedimiento núm. 348/2020), referida a la calificación jurídica de un despido sin causa adoptado durante el primer estado de alarma y tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2020, cuyo artículo 2 recoge la “prohibición de despedir”. El legislador incorpora una medida extraordinaria para la protección del empleo, que estará vigente hasta el 31 de enero de 2021, y consiste en la imposibilidad de despedir por las mismas causas que justificaron la adopción de un ERTE al amparo de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (por fuerza mayor; por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). El JS dictamina que mientras no exista jurisprudencia unificada, los despidos que contravengan el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020 han de ser declarados improcedentes y no nulos.