

Presentación del número 3/2022 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL).

El Equipo de Dirección

Diez son las resoluciones sociales de actualidad comentadas en este número de abril de RJL.

La primera, a cargo del *Antonio V. Sempere Navarro*, es la **STJUE de 24 de febrero de 2022 (C-389/20)**, que considera incompatible el Derecho de la Unión Europea con las previsiones de la Ley General de la Seguridad Social que limitan el acceso de las personas trabajadoras contratadas como empleados de hogar a la prestación por desempleo, básicamente porque, dada la aplastante mayoría que representa la población femenina en dicho colectivo, constituye un indicio de discriminación que se les excluya de tal protección. Vale la pena llamar la atención sobre los numerosos interrogantes que el pronunciamiento abre.

La **STC 2/2022, de 24 de enero de 2022**, reseñada por *Eduardo Rojo Torrecilla*, declara la vulneración del derecho de huelga por haber fijado la Administración unos servicios mínimos desproporcionados y sin aportar una justificación objetiva y razonable, apreciando que no se ha respetado ni el marco legal ni su jurisprudencia sobre la adecuación de tales servicios mínimos a las circunstancias concretas del conflicto, como son, por ejemplo, su duración, la existencia de medidas sustitutorias que pudieran paliar los perjuicios que pudieran sufrir los ciudadanos usuario del servicio aéreo afectados, o el impacto real de la huelga.

José Fernando Lousada Arochena da cuenta de la muy interesante **STC 5/2022, de 24 de enero de 2022** que entiende que no es acorde con la Constitución la interpretación realizada por los órganos judiciales conforme a la cual las personas en jubilación anticipada por discapacidad quedan excluidas del acceso a la prestación por incapacidad permanente, mientras que sí pueden acceder a esa prestación las personas en jubilación anticipada por otras causas, produciéndose una diferencia de trato no prevista en la norma y carente de justificación objetiva y razonable.

Del estudio de la **STS-SOC 91/2022, de 1 de febrero**, a cargo de *Magdalena Nogueira Guastavino*, se reafirma la imposibilidad de implementar un control de los trabajadores empleando sistemas de videovigilancia sin acompañar dicha medida con las garantías sustantivas que para ello prevé el ordenamiento laboral: información al respecto, y cartel indicativo específico. De esta forma la prueba así obtenida se declara nula, confirmándose en casación unificadora al desestimar el recurso debido al incumplimiento de sus requisitos legales, esencialmente la indicación de la infracción cometida por la sentencia recurrida.

Juan Martínez Moya aborda la muy interesante **STS-SOC 114/2022, de 2 de febrero**, que reitera que para que una sentencia penal absolutoria pueda ser causa de revisión de una sentencia laboral anterior es necesario que esa absolución se produzca por la inexistencia del hecho, o bien que tenga su base en la no participación en él del sujeto interesado. Eso supone, básicamente, que una sentencia penal absolutoria no es decisiva por sí misma para revisar una sentencia laboral firme que declaró procedente el despido disciplinario si en aquella se declaró que los hechos existieron y que el sujeto participó, aunque haya sido absuelto penalmente por la aplicación del principio de presunción de inocencia.

Susana Rodríguez Escanciano escruta la **STS-SOC 115/2022, de 7 de febrero**, en un supuesto de cesión irregular de trabajadores en una AA.PP. en el marco de una contrata, apreciando que el criterio determinante de la ilegalidad no es la interposición en la figura del titular de la actividad, ni la prestación del trabajo en las dependencias y con los medios de ésta, sino que las órdenes e instrucciones sobre las condiciones laborales procedan del propio ente cesionario, en este caso la Administración Pública.

La **STS-SOC 136/2022, de 9 de febrero**, afrontada por *Susana María Molina Gutiérrez*, aborda el eventual derecho del cónyuge legítimo a incrementar la pensión de viudedad tras el fallecimiento del cónyuge histórico o asimilado, en los casos de concurrencia de beneficiarios en el percibo de la prestación en supuestos de crisis familiares.

Joaquín García Murcia glosa la **STS-SOC 149/2022, de 15 de febrero**, que sostiene que no lesiona el principio de igualdad y no discriminación la práctica empresarial de retribuir el tiempo de descanso en jornada continua sólo a una parte de la plantilla cuando su régimen de trabajo es peculiar y diferenciado del resto de trabajadores, aunque la duración de la jornada sea equivalente. La exclusión del colectivo que posee cierta libertad para auto organizar su horario es la causa del disímil tratamiento.

La muy interesante **STS-SOC 179/2022, de 23 de febrero** versa sobre el resarcimiento del daño moral por vulneración de derechos fundamentales, en este caso en un supuesto de despido declarado nulo. Explicada por *José Luis Monereo Pérez*, aborda dos perspectivas, la necesidad de que la parte solicite el resarcimiento del daño y las posibilidades de apreciación de oficio de dicho daño, y la forma de cálculo del montante económico de la indemnización.

La última resolución comentada, a cargo de *María Emilia Casas Baamonde*, es la **SAN-SOC 251/2021, de 30 de noviembre de 2021**, que trata sobre el poder de dirección y control empresarial, entendiéndose que no son constitucional ni legalmente legítimos, y lesionan el derecho a la intimidad personal de los trabajadores, los registros con cámaras de videovigilancia cautelares o preventivos, masivos, diarios, e ilimitados, no justificados en sospechas o en conductas previas de los trabajadores. La validez de los registros exige que estén justificados y superen el juicio constitucional de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad).