

Presentación del número 1/2023 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

Antonio V. Sempere Navarro

Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

En este primer número del quinto año de singladura de la **RJL** se comentan, como es habitual, diez resoluciones jurisdiccionales sociales de actualidad.

La **STJUE (Sala Sexta) de 15 de diciembre de 2022 (C-40/20 y C-173/20)** plantea una excepción a la línea habitual que mantiene el Tribunal de Luxemburgo sobre el encadenamiento de contratos temporales. *Susana Rodríguez Escanciano* expone los términos del debate y la conclusión que se adopta: que pese a que la extensión de la temporalidad de los trabajadores contratados (investigadores universitarios) puede extenderse hasta los doce años, no se le aplica la prohibición de encadenamientos contractuales, quedando excluido este supuesto también de los procesos generales de estabilización.

Faustino Cavas Martínez aborda la **STS-CONT 1339/2022, de 20 de octubre**, que resuelve afirmativamente el interesante debate sobre si las indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo que superan la cuantía establecida en las disposiciones legales están sujetas a cotización a la Seguridad Social, independientemente de que la mejora venga reconocida en un pacto individual o en un convenio colectivo.

La **STS-CONT 1417/2022, de 2 de noviembre**, estudiada por el *Director de RJL*, asume la perspectiva laboral sobre la convivencia prematrimonial para acceder a una pensión de viudedad de Clases Pasivas, teniendo en consideración el tiempo de convivencia que pueda acreditarse mediante certificado de empadronamiento o cualquier otro medio de prueba admisible en Derecho, y no solo el posterior a la protocolización de la pareja de hecho. De tal suerte que este período se adicionará al posterior al matrimonio para acreditar los dos años de convivencia que se requieren para lucrar la prestación.

María Emilia Casas Baamonde disecciona la **STS-CONT 1555/2022, de 23 de noviembre**, en la que se enjuicia la negativa de una Administración pública sanitaria a formalizar la contratación (temporal, por ser llamada desde una bolsa de empleo) de una trabajadora en situación de incapacidad temporal por embarazo, vinculando el nombramiento para el momento de inicio de la actividad laboral, lo que impide el acceso al empleo de la trabajadora por su situación relacionada con el embarazo, situándola en una situación de desventaja por el riesgo asociado a la maternidad, en general, y al embarazo, en particular.

La **STS-SOC 879/2022, de 2 de noviembre**, repasada por *Juan Martínez Moya*, sostiene que la empresa carece de legitimación procesal para recurrir la sentencia dictada en una impugnación de sanción disciplinaria a una persona trabajadora. Falta de legitimación que se extiende también para la interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de suplicación, que dejó sin efecto la sentencia del Juzgado de lo Social que ratificó la sanción por falta muy grave.

Francisco Vila Tierno da cuenta de la **STS-SOC 887/2022, de 2 de noviembre**, que considera procedente el despido disciplinario de un vigilante de seguridad privada que pierde su habilitación profesional tras ser condenado por un delito doloso cometido cuando no se encontraba desempeñando sus funciones. La previsión convencional aparece como determinante de la solución dada al caso, en clara preterición del despido por causas objetivas.

La **STS-SOC 902/2022, de 11 de noviembre**, es una más en la larga saga de resoluciones sobre sucesión en contrata. Diseccionada por *José Luis Monereo Pérez*, aborda la peculiaridad de que el pliego de cláusulas administrativas particulares de condiciones de la contrata contiene una referencia a la obligación de subrogación, pero esta no procede por tres motivos: porque no está prevista en el convenio colectivo, porque no se produce asunción significativa de personal por la nueva contratista, y porque no concurren los requisitos de la sucesión legal previstos en el art. 44 ET.

El *Subdirector de RJL* comenta la **STS-SOC 949/2022, de 30 de noviembre**, que desestima la excepción de inmunidad de jurisdicción interpuesta por la embajada de un país extranjero en España en un proceso por despido de un trabajador de nacionalidad española que desempeñaba funciones administrativas que no menoscababan sus intereses de seguridad. La clave de bóveda sigue siendo, como tradicionalmente lo aprecia el alto Tribunal, la diferenciación entre actos *iure imperii*, protegidos por el óbice de enjuiciamiento, de los actos *iure gestionis*, no amparados por la excepción procesal.

La **STSJ-SOC Aragón 851/2022, de 21 de noviembre**, resuelve un asunto tan común como problemático: ¿se puede despedir disciplinariamente a quien realiza actividades deportivas mientras se encuentra de baja médica, por una lesión musculoesquelética en este caso? La *Secretaría* de la *RJL* extracta y examina las tres claves del problema: la apreciación caso por caso que anuda el tipo de participación (competición de pádel) con la lesión padecida (cirugía de rodilla por rotura del ligamento cruzado anterior); la prohibición o no de la práctica deportiva y las recomendaciones del facultativo; y la proporcionalidad de la sanción disciplinaria adoptada por la empresa para censurar laboralmente la conducta.

Una de las primeras interpretaciones de la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, la solventa la **SJS núm. 1 Gijón 419/2022, de 15 de noviembre**, estudiada por *Óscar López Bermejo*. En ella se declara la nulidad del despido de una trabajadora en baja por incapacidad temporal, al entender que la nueva regulación instituye un nuevo y autónomo motivo de nulidad del despido por enfermedad, dando por superada la necesaria anterior equiparación de la discapacidad con enfermedad para considerar el despido discriminatorio.