

Presentación del número 2/2023 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

Como sucede todos los meses, diez resoluciones sociales de actualidad se comentan en este número de marzo de la **RJL**.

La **STEDH (Sección Cuarta) de 13 de diciembre de 2022**, estudiada por *Magdalena Nogueira Guastavino*, entiende lícita la vigilancia empresarial que se realiza instalando un GPS en el coche de empresa que utiliza al trabajador, incluso aunque el mecanismo realice un seguimiento intensivo las 24 horas de los 7 días de la semana. Los fines que legitiman esta medida son dos: la protección del patrimonio empresarial y la verificación del cumplimiento del horario de trabajo. También entiende razonable la instalación de un segundo GPS oculto ante las dudas sobre la manipulación del primero por parte del trabajador.

El *Director* de la RJL da cuenta de la **STS-CIV 1036/2022, de 23 de diciembre**, que, a efectos de disolver la sociedad de gananciales, discute sobre la naturaleza que posee la indemnización por despido improcedente, concluyendo que la percibida es un bien que sigue el régimen de los salarios, por lo que si el despido se produce estando vigente el régimen de gananciales, la indemnización sigue ese sistema. Corolario de ello es que opera la proporcionalidad respecto del tiempo trabajado estando vigente ese régimen económico.

Susana María Molina Gutiérrez analiza la **STS-SOC 982/2022, de 20 de diciembre**, que se centra en concretar el *dies a quo* del inicio del disfrute de los permisos regulados en el convenio colectivo aplicable cuando el hecho causante que determine su utilización acontezca en día no laborable.

La compleja **STS-SOC 997/2022, de 21 de diciembre**, escrutada por *José Fernando Lousada Arochena*, reconoce el derecho a la suspensión del contrato de trabajo y prestación de adopción a favor de la esposa del padre biológico cuando

aquella adopta al hijo de este nacido por gestación por sustitución y con el cual convivió desde el nacimiento. Aunque se resuelve la cuestión atendiendo a la normativa anterior al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la doctrina que en ella se sienta es válida para resolver casos que se pueden plantear en el futuro.

Faustino Cavas Martínez repasa la **STS-SOC 4/2023, de 10 de enero**, que rechaza que la ausencia de grabación del juicio oral y del acta del Letrado de la Administración de Justicia en sustitución de la grabación audible sean causa automática de nulidad de todo lo actuado posteriormente, salvo que se alegue y pruebe por la parte recurrente la indefensión que tal circunstancia le hubiera ocasionado.

La **STS-SOC 62/2023, de 24 de enero** es observada por *Belén García Romero*, para afirmar que la menor indemnización pactada en un despido colectivo para los trabajadores mayores de sesenta años no constituye una discriminación por razón de edad, al ser una medida transaccional de una empresa privada y existir una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato, al estar más próximos a la jubilación y gozar de un mayor nivel de protección en materia de Seguridad Social.

El *Subdirector de RJL* ilustra la doctrina que emana de la **STS-SOC 70/2023, de 25 de enero**, que sostiene que el personal docente e investigador contratado temporalmente por las Universidades Públicas tiene derecho a solicitar, y en su caso percibir, los complementos de investigación de ámbito nacional en igualdad de condiciones que el personal permanente.

La **SAN-SOC 152/2022, de 22 de noviembre**, diseccionada por *Francisco Vila Tierno*, analiza si los tiempos de espera de personas trabajadoras que prestan servicios en RENFE computan como tiempo de trabajo efectivo, concluyendo que no se considerará tiempo de trabajo si concurren determinadas circunstancias que son ilustrativas de la ausencia de obligación de permanecer en determinadas instalaciones, de realizar nuevas tareas o por el hecho de que existan compensaciones por descanso y económicas a través de un complemento retributivo de naturaleza salarial.

Eduardo Rojo Torrecilla repasa la **STSJ-SOC Galicia, 5654/2022, de 15 de diciembre**, que aborda si se ha producido una discriminación laboral por parentesco, apreciando que no han quedado acreditada por los indicios alegados teniendo en consideración la normalidad de las relaciones familiares en empresas de pequeña dimensión.

La última resolución comentada en el número, la **STSJ-SOC Cataluña 469/2023, de 30 de enero** a cargo de Inmaculada Ballester Pastor, concede una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio núm. 158 de la OIT y del art 24º de la Carta Social Europea en atención a la naturaleza acausal del despido, la escasa antigüedad y la necesidad de compensar los daños extraordinarios causados con su actuación.