

Presentación del número 5 de la Revista de Jurisprudencia Laboral

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 esta quinta entrega de la RJL (2019) aparecen comentadas doce resoluciones procedentes de diversos órganos jurisdiccionales, con el común denominador de su actualidad e interés.

El número se abre con el comentario que realiza la profesora Vicente Palacio a la **STJUE (C-664/17), Ellinika Nafpigeia, de 13 de junio de 2019**. En ella se resuelve una cuestión prejudicial en la que se cuestionaba la aplicación de la Directiva 2001/23/CE a un supuesto de sucesión empresarial con continuidad de la actividad transmitida y previsiones de una futura liquidación por el cesionario. Lo singular del caso es que la empresa cesionaria es una empresa filial de la cedente, creada expresamente con el propósito de ser (únicamente) receptora de parte de la actividad que desarrollaba esta última.

Muy interesante es la **STJUE (C-404/18), Jamina Hakelbracht, 20 de junio de 2019**, recensionada por Carmen Sánchez Trigueros y Antonio Folgoso Olmo. Básicamente por asumir una interpretación extensiva (amplificada) de las normas antidiscriminatorias, en línea con el conocido precedente del caso Coleman. Aquí se trata de a la empleada que, como encargada de un proceso de selección, protesta frente a su propia empresa cuando comprueba que no va a contratarse a quien presenta la mejor candidatura, precisamente como consecuencia de su embarazo. La gestante no fue contratada y la segunda despedida, por lo que se cuestiona si las normas antidiscriminatorias pensadas para proteger a la mujer embarazada pueden emplearse para proteger a quien ha pugnado por su no discriminación.

El subdirector de RJL examina la **STC (Sala Primera) 56/2019, de 6 de mayo**, que estima el recurso de amparo impetrado por un funcionario público para la tutela del acoso laboral que padece. Tras su reingreso por haber ocupado otro cargo en la Administración (en servicios especiales) se le destina a un puesto que carece de funciones efectivas. Interesa en varias ocasiones la dotación de competencias del

puesto de trabajo o su traslado a otro distinto, entendiendo que el proceder de la Administración al no dotarle de competencias precisas y efectivas supone un acoso laboral, aunque se produzca sin intimidación ni violencia.

El Director de la Revista analiza la **STS-CIV 420/2019, de 15 julio**, sobre responsabilidad de los administradores sociales por deudas laborales (indemnización por despido y salarios de tramitación) nacidas con posterioridad al momento en que existe causa de disolución empresarial sin que hubiera activado los mecanismos jurídicos para la disolución de la sociedad.

La profesora Sánchez-Urán Azaña se ocupa de la **STS-CONT 1040/2019, de 10 de julio**, en la que se plantea si la exigencia de una talla mínima para acceder al puesto de controlador aéreo en las Fuerzas Armadas constituye una “discriminación” en el acceso a la función pública, y más concretamente si la “talla” puede ser causa o razón de discriminación en el acceso a los centros docentes militares.

El análisis de la **STS-SOC 347/2019, de 8 de mayo**, ha corrido a cargo de Joaquín García Murcia y Macarena Ángel Quiroga. El TS extiende la titularidad del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. Por dos razones, por tener los mismos intereses de contenido laboral que los trabajadores asalariados, y por requerir el auxilio de los típicos instrumentos de naturaleza sindical para la tutela colectiva de sus intereses profesionales. También reconoce a los sindicatos la posibilidad de desarrollar su actividad en el seno de este tipo de sociedades.

La profesora Castro Argüelles comenta la **STS-SOC 360/2019, de 13 de mayo**, que rechaza la posibilidad de implementar la solución ‘contractualista’ acuñada por la STS 22 de diciembre de 2014 cuando el convenio se encuentra fuera del período de ultraactividad para los trabajadores incorporados a la empresa tras la finalización del período de vigencia del convenio, pues esta solución sólo es posible si el contrato existía durante la vigencia del convenio.

La profesora López Cumbre desmenuza la **STS-SOC 483/2019, de 24 de junio**, que trata sobre la competencia del orden jurisdiccional social para el enjuiciamiento de los criterios de determinación de la sobrecarga de trabajo en los jueces como riesgo laboral específico. La prevención de riesgos laborales compete de forma exclusiva al orden social según la LRJS. Sin embargo, una posterior reforma de la LOPJ parecía atribuir la competencia al orden contencioso, lo que rechaza la Sala Cuarta aunque con una fuerte división interna.

María Emilia Casas Baamonde estudia la **STS-SOC 484/2019, de 24 de junio**, sobre dobles escalas salariales, entendiendo proscritas las que emplean únicamente un factor diferencial meramente temporal. Tales sistemas retributivos, basados exclusivamente en la fecha de contratación de los trabajadores son contrarios al genérico principio constitucional de igualdad y al principio legal de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, aunque se encuentren recogidas en acuerdos colectivos extraestatutarios.

El profesor Rojo Torrecilla comenta la **STS-SOC 536/2019, de 4 de julio**, que versa sobre la eventual conversión en indefinido de un contrato de interinidad (por vacante) inusualmente largo. La resolución maneja el concepto de duración “inusualmente larga” acuñado por el TJUE, aunque no aprecia un fraude o abuso de la contratación temporal. Cuenta con un voto particular discrepante que postula la conversión del contrato temporal en indefinido por la larga duración del primero.

La profesora Romero Ródenas analiza la muy interesante **STSJ Castilla-La Mancha-SOC 553/2019, de 10 de abril**, que versa una extinción objetiva por absentismo en donde las faltas de asistencia justificadas era provocadas por la enfermedad discapacitante que padecía el trabajador, entendiendo que la extinción es nula por discriminación. Estamos ante toda una encrucijada de previsiones normativas, comenzando por las que quieren impedir que el empleador conozca el motivo de la incapacidad temporal.

Por último, la **STSJ Asturias-SOC 944/2019, de 7 de**, ha sido glosada por la profesora Areta Martínez. En ella se cuestiona si es posible el ejercicio de una acción meramente declarativa intimada por un grupo de bomberos que desean saber cuál es el coeficiente reductor de su futura prestación de jubilación, pues no queda claro cuál de las dos normas en vigencia era la aplicable para su específico trabajo.

El Equipo de Dirección