

### Presentación del número 5/2020 de la Revista de Jurisprudencia Laboral

#### El Equipo de Dirección

---

Se presentan en este número 5/2020 de la RJL diez resoluciones jurisdiccionales de contenido social de actualidad.

El número principal con el comentario a la **STJUE (Sala Cuarta) de 26 de marzo de 2020 (asunto C-344/18)** realizado por *María Arántzazu Vicente Palacio*, un supuesto muy complejo de subrogación empresarial de una contrata que se fracciona entre varios adjudicatarios, estando la trabajadora (a tiempo parcial) adscrita a centros de trabajo que han sido asumidos por distintas concesionarias.

El Profesor *Ángel Arias Domínguez* disecciona la **STJUE (Gran Sala) de 23 de abril de 2020 (asunto C-507/18)** que resuelve la adecuación al ordenamiento comunitario de una norma (como la italiana debatida) que entiende que las normas antidiscriminatorias por razón de orientación sexual pueden aplicarse a los estadios previos a la contratación laboral, protegiendo, singularmente, declaraciones homófobas realizadas por quien se muestra como un elemento decisorio de la política de contratación laboral de la empresa.

La **STJUE (Sala Décima) de 30 de abril de 2020 (asunto C-211/19)**, ha sido glosada por *Eduardo Rojo Torrecilla*. Analiza el ámbito subjetivo de aplicación de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las personas en el trabajo, en particular la exclusión de los cuerpos de policía, determinando que corresponde a la autoridad jurisdiccional interna concretar si las misiones policiales lo fueron en circunstancias de una gravedad y una magnitud excepcionales que justifiquen esa marginación.

Las profesoras *María Emilia Casas Baamonde* y *Macarena Ángel Quiroga* examinan el **ATC 40/2020, de 30 de abril** que

La **STS-PEN núm. 150/2020, de 18 de mayo** desentrañada por *Antonio V. Sempere Navarro*, analiza la obtención de prestaciones indebidas de la Seguridad Social como delito de resultado, deteniéndose en los requisitos para la comisión del hecho típico, especialmente la conducta desplegada por el sujeto activo, que debe ir dirigida a la obtención, o el disfrute o prolongación, para sí mismo o para un tercero, de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, mediante la simulación, tergiversación u ocultación indebida de hechos o datos. Estamos ante un delito de resultado, no de medios, de donde derivan consecuencias de todo tipo.

La **STS-SOC 142/2020, 13 de febrero** es comentada por *Juan Martínez Moya*. Se discutía si el FOGASA puede anticipar la opción por la extinción contractual en el acto del juicio que le corresponde a la empresa en caso de despido improcedente, si la

empresa no comparece al acto de juicio y la readmisión del trabajador despedido no es posible por el cierre de la empresa.

*Joaquín García Murcia* da cuenta de la **STS-SOC 154/2020, de 19 de febrero** que considera nulo el convenio colectivo de empresa negociado por una sección sindical que no se constituyó conforme a las previsiones de los estatutos del sindicato. Curiosamente, quien impugna el convenio es la propia organización sindical cuyos Estatutos aparecen postergados.

La **SAN-SOC 4/2020, de 20 de enero** ha sido examinada por *María Areta Martínez*, poniendo de manifiesto la obligación que tiene el trabajador en situación de incapacidad temporal de someterse a los reconocimientos médicos para verificar su estado de su salud, recayendo dicha potestad en el empresario, que puede externalizar el servicio.

La Profesora *Belén García Romero*, disertado sobre las consecuencias que se derivan de la **STSJ-SOC Castilla y León 376/2020, de 28 de febrero** que deniega la pensión de viudedad a una víctima de violencia de género tras el fallecimiento de su ex pareja de hecho, exponiendo el diferente tratamiento normativo que tiene esta cuestión en relación con las personas unidas por vínculo matrimonial.

El último comentario corre a cargo de *Lourdes López Cumbre* **AJS Segovia núm. 1, 16/2020, de 4 de mayo**, Estudia la obligación empresarial de desinfectar, y en su caso reponer, la ropa de trabajo y los equipos de protección personal, bien por sí mismo, bien externalizando el servicio, evitando, en todo caso, incrementar los riesgos por encomendar dicha tarea a quien trabaja, en su domicilio personal.