

Presentación del número 7/2022 de la Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)

El Equipo de Dirección

Las diez resoluciones judiciales sociales de actualidad que se comentan son las que siguen.

La primera de todas es la **STJUE (Sala Segunda) de 20 de junio de 2022 (asunto C-625/20)**, examinada por *José Luis Monereo Pérez*, que aborda desde una perspectiva de discriminación indirecta por razón de sexo la adecuación al ordenamiento comunitario de una normativa nacional que no consiente la compatibilidad de dos o más pensiones de incapacidad permanente total reconocidas con arreglo al mismo Régimen de Seguridad Social, aunque, sin embargo, sí permite dicha acumulación de pensiones cuando corresponden a distintos Regímenes. La discriminación indirecta se constata sobre la base de datos estadísticos en la determinación de los grupos afectados en uno u otro supuesto.

Carlos Hugo Preciado Domènech estudia la **STC (Pleno) 67/2022, de 2 de junio**, en un asunto en el que interactuaban el derecho a la no discriminación por identidad sexual y derecho a la propia imagen, pues el recurrente (persona transgénero) acudía al trabajo ocasionalmente con falda apercibiéndole la jefa de recursos humanos de la empresa que debía vestir con más corrección, aunque sin prohibirle expresamente que usara esa prenda de vestir. La resolución no da crédito a las alegaciones del recurrente al entender que no se aportan indicios de discriminación en el desistimiento del contrato en el período de prueba. Pero la resolución es especialmente interesante porque analiza la expresión de la propia identidad de género a través de la indumentaria.

El *director* de RJL disecciona la **STS-CIV 185/2022, de 3 de marzo**, que tiene en consideración las dificultades de acceso al mercado laboral del excónyuge divorciado cuando se ha cumplido la edad que permite percibir el “subsido de prejubilación” para deducir que en tal situación no procede fijar un límite temporal a la pensión compensatoria que atiende a compensar el desequilibrio patrimonial que provocó la ruptura matrimonial.

El enrevesado asunto que juzga la **STS-SOC 498/2022, de 31 de mayo**, es desentrañado por *Magdalena Nogueira Guastavino*. En ella se concluye que se considera nula la extinción del último contrato -de los varios temporales encadenados que ha tenido- por vencimiento del término convenido por haber formado parte la persona trabajadora de un comité de huelga si la empresa no le ofrece una nueva contratación temporal, y no acredita razones objetivas suficientes y alejadas del ejercicio del derecho constitucional para proceder a la extinción. Porque la extinción

inconstitucional del contrato temporal aboca al empresario a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones de las que disfrutaba anteriormente.

La **STS-SOC 503/2022, de 1 de junio**, de la que da cuenta *Joaquín García Murcia*, reitera la consolidada doctrina que afirma que es válida la prueba obtenida mediante cámaras de videovigilancia cuando tiene por finalidad el control de la actividad laboral y se encuentran debidamente señalizadas. La peculiaridad del caso es que el visionado de las cámaras no se había producido espontáneamente por la empresa, sino a resultas de los comentarios de un cliente del establecimiento vertidos en una red social.

María Areta Martínez escruta la **STS-SOC 514/2022, de 1 de junio**, que concluye que el plus de transporte que prevé el Convenio Colectivo estatal de 'contact center' se abona únicamente al personal que efectivamente se desplaza al centro de trabajo de la empresa para desempeñar su actividad laboral, dejando de percibirse por el personal que ha transitado desde la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, pues ha desaparecido una de las condiciones que lo justifica, el desplazamiento al centro de trabajo.

La **STS-SOC 576/2022, de 23 de junio**, toma en consideración las cotizaciones ficticias por parto para el percibo de un subsidio por desempleo para mayores de 55 años. Comentada por *Belén García Romero*, entiende que las madres que soliciten el referido subsidio se benefician de 112 días cotizados por cada parto (art. 235 LGSS), llegando a la conclusión, pese al silencio legal, mediante una interpretación teleológica, sistemática, en clave constitucional y con perspectiva de género de la norma.

La **STS-SOC 589/2022, de 29 de junio**, estudiada por *Faustino Cavas Martínez*, entiende, en un supuesto de sucesión de empresa, que no habiéndose acreditado ni el fraude de ley en la cesión ni la existencia de un grupo laboral de empresas, la empresa cedente no responde de las obligaciones adquiridas por la cesionaria después de la transmisión, no pudiéndose desconocer lo resuelto con valor de cosa juzgada en un procedimiento previo sobre conflicto colectivo, aun versado sobre materia diversa.

Eduardo Rojo Torrecilla se hace cargo de la **SAN-SOC 99/2022, de 29 de junio**, que versa sobre la adecuación a Derecho de la solicitud empresarial a los trabajadores de un correo electrónico personal con el propósito de mantener las relaciones de trabajo durante la situación de crisis sanitaria, circunstancia que se prolongó en el tiempo, entendiéndose irregular el actuar empresarial por transgredir la normativa laboral aplicable sobre la protección de datos, así como la jurisprudencia ya existente del TS sobre esta cuestión.

La última resolución examinada es la **STSJ de Aragón-SOC 487/2022, de 22 de junio**, a cargo de *María Emilia Casas Baamonde*, que anula el pacto de fin de huelga, así como el nuevo convenio colectivo resultante de la negociación, por falta de legitimación negociadora de la asociación empresarial, al haberse disuelto unos días antes de la firma del convenio.