

### Presentación del número 8/2023 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 es habitual cada mes, son diez las resoluciones sociales de actualidad que se analizan para cada número de la **RJL**.

El análisis de la **STJUE (Sala Segunda) de 14 de septiembre de 2023 (C-113/22)**, que corre a cargo de *Óscar López Bermejo*, aborda de nuevo la compatibilidad del art. 60 LGSS (en su redacción vigente hasta 2021), con el ordenamiento comunitario. En este caso se trata de la perspectiva indemnizatoria tras constatar una práctica administrativa nacional discriminatoria por razón de sexo. La sentencia exige una reparación pecuniaria adecuada para compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos por el varón solicitante, incluyendo las costas y los honorarios del abogado que reclamó el complemento por maternidad previsto en el precepto referenciado. Además, debe acordarse por el propio Juzgado de lo Social.

El Derecho a la libertad ideológica en el marco de la relación laboral es la cuestión que se discute por la **STC 79/2023, de 3 de julio**, revisada por *Eduardo Rojo Torrecilla*. El Tribunal considera vulnerado el derecho a la libertad ideológica del trabajador que fue despedido disciplinariamente por participar en una manifestación y difundir por las redes sociales fotografías con mensajes políticos tomadas en su puesto de trabajo, básicamente por lesionar las libertades constitucionales de expresión y reunión. Se trata de proteger la libertad ideológica en empresa aparentemente neutra (entidad financiera de titularidad pública).

El *Director de la RJL* explica la **STS-CIV 546/2023, de 19 de abril**, en la que se discute sobre la competencia jurisdiccional para conocer el litigio que promueve una empresa contra la persona que ha sido alta directiva de la misma en la que el tema de fondo viene referido a las cantidades correspondientes a retención por IRPF, pues la mercantil realizó el pago de determinadas remuneraciones sin aplicar retención alguna y posteriormente se vio obligada a abonar el importe reclamado por la Administración

Tributaria. La empresa reclama judicialmente porque considera que ha realizado un pago doble y generado un enriquecimiento indebido. La resolución afirma la competencia de la jurisdicción social para conocer de estas cuestiones litigiosas aunque para resolverlas tenga que aplicar normas del Código Civil.

La **STS-SOC 514/2023, de 17 de julio**, diseccionada por *Faustino Cavas Martínez*, entiende que las complicaciones y lesiones surgidas durante una intervención quirúrgica de columna lumbar, sin mediar negligencia médica ni ninguna otra circunstancia extraordinaria, constituyen un hecho súbito y violento, ajeno a la enfermedad común por deterioro progresivo que sufría la persona intervenida, razón por la que deben caracterizarse como accidente y no como enfermedad común, con las favorables consecuencias que esta calificación comporta para el reconocimiento de la pensión de gran invalidez.

*Susana María Molina Gutiérrez* estudia la **STS-SOC 526/2023, de 19 de julio**, que aborda las reglas que determinan el acceso a la suplicación en supuestos de acumulación de acciones declarativas de derecho y de cantidad cuando la primera de ellas por sí sola no abre las puertas a la suplicación. Una vez más hay que combinar la anualización con el importe total reclamado y permitir el recurso por cualquiera de los dos caminos.

*Juan Martínez Moya* da cuenta de la **STS-SOC 529/2023, de 19 de julio**, en la que se debate sobre el plazo para accionar por despido frente a la Administración Pública que lo ha notificado de manera deficiente. Se concreta que el plazo de caducidad de la acción se mantiene suspendido hasta que el trabajador impugne judicialmente dicha extinción, con un límite temporal: el plazo anual de prescripción supletoriamente fijado por el art. 59.1 ET.

La **STS-SOC 537/2023, de 19 de julio**, relatada por *José Luis Monereo Pérez*, considera que no se vulneró el derecho fundamental a la huelga por el hecho de que la cadena pública Canal Sur Radio y Televisión SA emitiese precisamente los días de huelga dos programas informativos de 20 minutos de duración cada uno difundiendo noticias de interés relevante que no se limitaron a las relacionadas con la COVID-19, porque se aprecia que su duración se ajustó a los servicios mínimos, salvaguardando tanto el derecho fundamental a la huelga como el derecho a comunicar y recibir información veraz por cualquier medio de difusión.

*María Emilia Casas Baamonde*, teniendo también presente el art. 60 LGSS, comenta la **STS-SOC 540/2023, de 19 de julio**, que sostiene que el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas es modalidad procesal adecuada al ejercicio por un pensionista varón de sus pretensiones de cese de la conducta discriminatoria y de condena al Instituto Nacional de la Seguridad Social al abono del complemento de maternidad.

*Susana Rodríguez Escanciano* reflexiona, con el pie forzado de la **SAN-SOC 87/2023, de 4 de julio**, sobre la aplicación del cupo de reserva del dos por cien de plazas para personas con discapacidad en las empresas públicas que implemente el art. 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad a la Corporación RTVE, afirmando dicha obligación también para el 'ente'.

La **STSJ-SOC La Rioja 91/2023, de 26 de julio**, estudiada por *María Areta Martínez*, confirma la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que, estando contratada por cuenta ajena como esteticista, desarrolla igual actividad profesional durante cuatro días consecutivos en otra empresa del mismo sector sita en localidad próxima y sin ponerlo en conocimiento de la primera empleadora. El análisis se extiende sobre tres problemas: el pluriempleo como causa de despido disciplinario; la facultad del convenio colectivo para regular el pluriempleo, y el valor probatorio del informe de un detective privado y de sus anexos en el proceso de despido.