

# RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL

FEBRERO 2022

---

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

<b>I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....</b>	<b>3</b>
<b>II.-TRIBUNAL SUPREMO.....</b>	<b>4</b>
<b>CESIÓN ILEGAL .....</b>	<b>4</b>
<i>STS 12/01/2022 .....</i>	<i>4</i>
<b>COMITÉ INTERCENTROS.....</b>	<b>4</b>
<i>STS 21/12/2021.....</i>	<i>4</i>
<b>CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA .....</b>	<b>5</b>
<i>STS 11/01/2022 .....</i>	<i>5</i>
<b>DESPIDO .....</b>	<b>5</b>
<i>STS 11/01/2021 .....</i>	<i>5</i>
<i>STS 13/01/2022 .....</i>	<i>6</i>
<b>DESPIDO OBJETIVO.....</b>	<b>6</b>
<i>STS 11/01/2022 .....</i>	<i>6</i>
<b>EXCEDECIA VOLUNTARIA.....</b>	<b>7</b>
<i>STS 18/01/2022 .....</i>	<i>7</i>
<b>EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS.....</b>	<b>7</b>
<i>STS 12/01/2022 .....</i>	<i>7</i>
<b>FOGASA.....</b>	<b>8</b>
<i>STS 11/01/2022.....</i>	<i>8</i>
<i>STS 11/01/2022 .....</i>	<i>8</i>
<b>PERSONAL LABORAL ADMINSTRACIÓN PÚBLICA .....</b>	<b>8</b>
<i>STS 11/01/2022 .....</i>	<i>8</i>
<b>III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA.....</b>	<b>9</b>
<b>IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>9</b>
<b>DERECHO AL JUEZ ORDINARIO PREDETERMINADO POR LA LEY.....</b>	<b>10</b>
<i>STEDH 03/02/2022. Caso ADVANCE PHARMA SP. Z O.O v. POLAND .....</i>	<i>10</i>
<b>DERECHO A UN PROCESO JUSTO.....</b>	<b>10</b>
<i>STEDH 01/02/2022 Caso Kramareva c. Rusia.....</i>	<i>10</i>
<b>LIBERTAD DE EXPRESIÓN .....</b>	<b>10</b>
<i>STEDH 01/02/2022 .....</i>	<i>10</i>

***I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL***

## II.-TRIBUNAL SUPREMO CESIÓN ILEGAL

**STS 12/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 103/2022 - ECLI:ES:TS:2022:103**

No de Recurso: **1903/2020**

No de Resolución: **30/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Cesión ilegal: Inexistencia: en el presente caso la prestación de servicios de la trabajadora se había vinculado a el cumplimiento de un contrato administrativo que su empresa había formalizado con la Junta de Andalucía. Dicha contrata se desarrollaba en los términos que han quedado establecidos, como hechos probados, en el relato histórico de la sentencia de instancia.

Destaca el hecho de que los trabajadores de la contratista y, en concreto, la demandante en este asunto, prestaba servicios como auxiliar técnico educativo realizando funciones exclusivamente relacionadas con el objeto de su prestación de servicios como monitora de educación especial, en el marco de una contrata administrativa en la que, la Junta de Andalucía, a través de la Agencia Pública andaluza de educación, había subcontratado la atención de los alumnos con necesidades especiales con diferentes empresas contratistas. Ha quedado acreditado que la empresa contratista ejerció como único y verdadero empresario de la trabajadora, resultando que la empresa entregaba a la trabajadora un plan de actuación y el procedimiento a seguir, así como un uniforme de uso obligado y guantes, las herramientas de trabajo como un teléfono móvil y aplicación de ubicación y registro de entrada, salida e incidencias, correo electrónico, el certificado diario de horario y asistencia...etc. Igualmente es decisivo el dato de que las relaciones de organización jerárquica se desarrollaban en el seno de la estructura interna de ésta, siendo así que contaba con 8 coordinadores en Málaga, uno por centro escolar, que realizaban 3 visitas al mes como mínimo Finalmente, también es relevante el que fuera la UTE FEMAPIC la encargada de formar a sus trabajadores. Consta, igualmente que la empresa ha impartido un curso de primeros auxilios, y ha hecho entrega de un manual de acogida en prevención de riesgos laborales, reconocimientos médicos, documento de recepción de órdenes, recepción del programa anual de actuaciones 2018/2019, plan de atención individualizada, terminal móvil en el que consta la entrada e incidencias, certificados de horas de servicios, registro de visitas de control y el informe mensual de seguimiento y evaluación de las funciones.

No puede considerarse que esta realidad quede alterada en su valoración por circunstancias que son propias y definitorias de la relación existente entre una empresa adjudicataria de un servicio y su cliente, como lo son el que la cliente disciplinara en sus aspectos generales la forma en que habían de ser realizadas las tareas inherentes al objeto de la contratación, ya que estas circunstancias resultan obviamente necesarias para la coordinación del desarrollo de la propia contrata y no entrañaban en modo alguno cesión de facultades de dirección y control de la cliente sobre la plantilla de la empleadora.

## COMITÉ INTERCENTROS

**STS 21/12/2021**

ir al texto

Roj: **STS 4956/2021 - ECLI:ES:TS:2021:4956**

No de Recurso: **115/2020**

No de Resolución: **1291/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Comité intercentros: la sentencia recurrida no ha vulnerado el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva del sindicato demandante, toda vez que, se ha acreditado contundentemente que la supuesta función negociadora, encomendada a la comisión delegada controvertida, es una función instrumental o técnica, consistente en preparar los temas que han de abordarse en las diferentes mesas negociadoras, cuya composición desconocemos. Consiguientemente, no se ha producido suplantación del comité intercentros por parte de la comisión delegada, puesto que no se ha probado, ni se ha intentado probar de ninguna manera, que dicha comisión haya sustituido al comité intercentros en las mesas negociadoras correspondientes, entre otras razones, porque no se ha acreditado si dichas mesas negociadoras se articularon para su negociación con el comité intercentros o lo hacían las secciones sindicales mayoritarias, habiéndose probado, en todo caso, que la comisión se limitaba a preparar los temas a negociar, pero no acometía la negociación de los mismos.

### **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

**STS 11/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 110/2022 - ECLI:ES:TS:2022:110**

No de Recurso: **4690/2018**

No de Resolución: **4/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Contratos de duración determinada: Contrato de obra y servicio: la extinción de un contrato para obra o servicio determinado, por llegada de su término final, no da derecho a la indemnización de 20 días por año.

Reitera doctrina: SSTS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y 340/2019 de 7 mayo (rec. 1464/2018),

### **DESPIDO**

**STS 11/01/2021**

ir al texto

Roj: **STS 106/2022 - ECLI:ES:TS:2022:106**

No de Recurso: **4906/2018**

No de Resolución: **7/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido: la indemnización se calcula a la fecha del despido y no a la fecha de la sentencia. La fecha de despido es la fecha de cálculo de la indemnización por despido en supuestos en los que, tras la decisión extintiva empresarial que se califica de improcedente, se produce una causa nueva de extinción del contrato por ministerio de la ley (declaración de incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento del trabajador o finalización del contrato temporal) que impide la opción por la readmisión.

**STS 13/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 102/2022 - ECLI:ES:TS:2022:102**

No de Recurso: **39/2019** No de Resolución: **32/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Despido: caducidad de la acción frente a otra empresa. Caducidad existente. La parte actora tuvo desde el inicio de la prestación de servicios, durante su transcurso y al tiempo del despido, los datos necesarios e imprescindibles para articular la demanda frente al empleador real; empero, la formuló contra otra entidad del grupo empresarial, respecto de la que no figura elemento fáctico alguno sobre una eventual vinculación de naturaleza laboral, ni ninguna interposición lícita ni ilícita en el curso de la relación, y ni siquiera una apariencia formal de aquella calidad.

El cauce ampliatorio concedido en la instancia, motivado efectivamente por la carencia de demanda contra el verdadero empleador, no puede, sin embargo, subsanar una deficiencia asignable de manera exclusiva al trabajador, por cuanto este disponía de un conocimiento suficiente de la posición de su empresario. Recordaremos al efecto el contenido del citado art. 103 LRJS al disponer que "Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.", para excluir, en fin, su aplicación al caso que nos ocupa.

La ampliación de la demanda contra quien en todo instante ha sido el real y explícito empresario del trabajador tuvo lugar transcurridos los veinte días hábiles desde su despido, circunstancia que de manera irremediable determinaba la caducidad de la acción de despido. Ni la presunta atribución del error al primer demandado, por haber comparecido al acto de conciliación, tiene virtualidad para enervar dicho instituto, ni tampoco la ampliación otorgada por el órgano judicial, pues la misma acaece respecto de un empresario ya conocido de manera indubitada con carácter previo. En consecuencia, la formulación contra éste lo fue de forma extemporánea.

## **DESPIDO OBJETIVO**

**STS 11/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 118/2022 - ECLI:ES:TS:2022:118**

No de Recurso: **4890/2018**

No de Resolución: **6/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Despido objetivo: es ajustado a derecho un despido objetivo, cuando concurren causas productivas y organizativas, y la empresa en el mismo periodo de tiempo ha procedido a la contratación de trabajadores a través de ETT, en otro centro de trabajo de distinta localidad pero de la misma provincia.

cuando lo que se produce es una situación de desajuste entre la fuerza del trabajo y las necesidades de la producción o de la posición en el mercado, que afectan y se localizan en puntos concretos de la vida empresarial, pero que no alcanzan a la entidad globalmente considerada, sino exclusivamente en el espacio en que la patología se manifiesta, el remedio a esa situación anormal debe aplicarse allí donde se aprecia el desfase de los elementos concurrentes, de manera que si lo que sobra es mano de obra y así se ha constatado como causa para la extinción de los contratos, la amortización de los puestos de trabajo es la consecuencia de tal medida y no impone la legalidad vigente la obligación del empresario de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad otra unidad que se encuentre en situación de equilibrio, salvo que se prefiera desplazar el problema de un centro de trabajo a otro, pero sin solucionarlo"

Reitera doctrina: SSTS de 13 de febrero de 2002, Rjud. 1436/2001; de 21 de julio de 2003, Rjud. 4454/2002 y de 21 de diciembre de 2012, Rec. 199/2012)

### **EXCEDECIA VOLUNTARIA**

**STS 18/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 108/2022 - ECLI:ES:TS:2022:108**

No de Recurso: **3964/2018**

No de Resolución: **35/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Excedencia voluntaria: no puede considerarse despido la situación de un trabajador que a la finalización de la excedencia voluntaria solicita el reingreso que es negado por la empresa por inexistencia de vacante advirtiéndole de que toman nota de su solicitud y le notificarán la primera vacante que se produzca a efectos de su reincorporación, en un supuesto en el que el centro de trabajo al que estaba adscrito el demandante está cerrado, existiendo otros centros en la empresa.

### **EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS**

**STS 12/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 124/2022 - ECLI:ES:TS:2022:124**

No de Recurso: **4657/2018**

No de Resolución: **19/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Extinción por causas objetivas: la empresa ha puesto a disposición del trabajador la indemnización por extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en tiempo oportuno, al haberlo hecho por transferencia bancaria el mismo día de efectos de la extinción.

Reitera doctrina: SSTs de 13 de junio de 2018, rcuds 2200/2016, 28 de noviembre de 2018, rcud 2826/2016, y 12 de noviembre de 2019, rcud 1453/2017,

## **FOGASA**

### **STS 11/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 107/2022 - ECLI:ES:TS:2022:107**

No de Recurso: **4776/2018**

No de Resolución: **5/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: FOGASA: el derecho de opción del FOGASA no se activa cuando el trabajador ejerció la opción que le correspondía de conformidad con lo establecido en el artículo 110.b) LRJS, entendiéndose que, tal opción es preferente y prioritaria, por ser personal, frente a la del FOGASA que es sustitutiva de la titular inicial -la empresa-, por lo que estando presentes las circunstancias que prevé el apartado b) del artículo 110 LRJS, la opción allí atribuida al trabajador -al tratarse de una previsión especial ligada a la concurrencia de unas determinadas circunstancias- es preferente respecto de la genérica opción establecida en el apartado a) de dicho precepto atribuida al que resultare ser titular de la opción

### **STS 11/01/2022**

ir al texto

Roj: **STS 111/2022 - ECLI:ES:TS:2022:111**

No de Recurso: **5019/2018**

No de Resolución: **8/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: FOGASA: en virtud del Decreto ley 4/2012, de 18 de octubre, de la Junta de Andalucía de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección socio-laboral a ex trabajadores y ex trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis, le corresponde a la Junta de Andalucía el abono íntegro de la indemnización de 60 días por año trabajado, pactado entre la administración concursal de la empresa Astilleros de Sevilla y la representación de los trabajadores y asumido por el Auto de 19 de diciembre de 2011 del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Sevilla. No le corresponde al FOGASA abonar la indemnización de 20 días por año de servicio con el límite máximo de una anualidad en los términos establecidos en el art. 33 ET.

## **PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

### **STS 11/01/2022**

ir al texto



Roj: **STS 104/2022 - ECLI:ES:TS:2022:104**

No de Recurso: **1140/2021**

No de Resolución: **17/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral administración pública: debe reconocerse a la trabajadora la condición de indefinida no fija en aplicación de lo dispuesto en el art.70EBEP, una vez que ha transcurrido el plazo de tres años previsto en ese precepto -viene ocupando plaza interina para la cobertura de vacante desde el año 2006-, y, en segundo lugar.

No procede la condena en costas del IMSERSO en suplicación.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28.06.2021, rcud 3263/2019

.

### **III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA**

### **IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS**

### **DERECHO AL JUEZ ORDINARIO PREDETERMINADO POR LA LEY**

#### **STEDH 03/02/2022. Caso ADVANCE PHARMA SP. Z O.O v. POLAND**

ir al texto

Art. 6 (civil) • Tribunal establecido por la ley • Incumplimiento manifiesto, tras la reforma legislativa, en el nombramiento de los jueces de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que examinaron el recurso civil de la empresa demandante • Aplicación del test en tres fases establecido en Guðmundur Andri Ástráðsson c. Islandia [ GC ] • Falta de independencia del Consejo Nacional de la Judicatura respecto del legislativo y el ejecutivo • Designación de jueces de la Cámara por parte del presidente de Polonia a pesar de la suspensión de la implementación de la resolución aplicable pendiente de revisión judicial y la intervención del legislador en el proceso de designación mediante la extinción de los efectos de esa revisión • No hay acciones o recursos para impugnar los defectos alegados

### **DERECHO A UN PROCESO JUSTO**

#### **STEDH 01/02/2022 Caso Kramareva c. Rusia**

ir al texto

Art. 6 § 1 (civil) • Equilibrio justo entre las partes en procedimientos por despido, que no se altera por la participación de un fiscal, en el contexto de la legislación nacional rusa • El Fiscal es un funcionario independiente sin poderes especiales y que no asiste a las deliberaciones judiciales • No hay prueba de que la opinión del fiscal opinión tuviera una influencia indebida en los tribunales, lo que se apartaría del principio de igualdad de armas • Procedimientos contradictorios salvaguardados por las partes que tienen la oportunidad efectiva de hacer presentaciones en respuesta

### **LIBERTAD DE EXPRESIÓN**

#### **STEDH 01/02/2022**

ir al texto

Art. 10 • Libertad de expresión • Multa de 14 EUR al contramanifestante por exhibir, en medio de la multitud de sus oponentes, una pancarta provocativa que distorsiona el mensaje del evento y puede causar disturbios • La ubicación del solicitante es un factor clave • La policía ordena retirar la pancarta provocada por la conducta del demandante y la reacción negativa de los manifestantes, y no por el contenido del cartel • El demandante no fue retirado del evento • Sanción justificada y proporcionada • Principios de la jurisprudencia del artículo 11 aplicables en el contexto de la contramanifestación del artículo 10 • Sin derecho absoluto a contrarrestar - manifestación que tuvo que equilibrarse con la obligación positiva del Estado de permitir que las manifestaciones legales se desarrollen pacíficamente