

RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL

FEBRERO 2022

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	6
DERECHO DE HUELGA	6
<i>STC 2/2022, de 24 de enero.....</i>	6
DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD.....	6
<i>STC 5/2022, de 24 de enero.....</i>	6
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....	6
<i>STC 3/2022, de 24 de enero.....</i>	6
II.-TRIBUNAL SUPREMO.....	7
ACUERDOS DE EMPRESA.....	7
<i>STS 08/02/2022</i>	7
CESIÓN ILEGAL	7
<i>STS 12/01/2022</i>	7
<i>STS 12/01/2022.....</i>	8
<i>STS 25/01/2022.....</i>	9
<i>STS 13/01/2022.....</i>	9
<i>STS 07/02/2022.....</i>	9
COMITÉ INTERCENTROS.....	9
<i>STS 21/12/2021.....</i>	9
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	10
<i>STS 26/01/2022.....</i>	10
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	10
<i>STS 11/01/2022.....</i>	10
<i>STS 12/01/2022.....</i>	11
<i>STS 19/01/2022.....</i>	11
<i>STS 26/01/2022.....</i>	11
<i>STS 09/02/2022.....</i>	12
CONTRATO FIJO DISCONTINUO	12
<i>STS 20/01/2022.....</i>	12
CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO.....	14
<i>STS 28/01/2022.....</i>	14
CONVENIO COLECTIVO	14
<i>STS 25/01/2022.....</i>	14
<i>STS 27/01/2022.....</i>	14
<i>STS 08/02/2022.....</i>	15
COVID 19	16
<i>STS 20/01/2022.....</i>	16
<i>STS 19/01/2022.....</i>	16
DERECHO A LA IGUALDAD.....	17
<i>STS 08/02/2022.....</i>	17
DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS	17
<i>STS 25/01/2022.....</i>	17
DESPIDO	18
<i>STS 11/01/2021.....</i>	18
<i>STS 13/01/2022.....</i>	18
<i>STS 26/01/2022.....</i>	19
<i>STS 27/01/2022.....</i>	19
<i>STS 08/02/2022.....</i>	20

DESPIDO COLECTIVO	20
STS 19/01/2022	20
DESPIDO OBJETIVO	20
STS 11/01/2022	20
STS 12/01/2022	21
DISCRIMINACIÓN POR ESTADO CIVIL	21
STS 09/02/2022	21
EJECUCIÓN PROVISIONAL	22
STS 20/01/2022	22
ERTE COVID 19	23
STS 19/01/2022	23
STS 20/01/2022	23
STS 20/01/2022	23
STS 24/01/2022	24
STS 27/01/2022	24
ERROR JUDICIAL	25
STS 02/02/2022	25
STS 02/02/2022	25
STS 02/02/2022	25
TS 02/02/2022	26
STS 02/02/2022	26
STS 02/02/2022	26
STS 08/02/2022	26
STS 02/02/2022	27
EXCEDECIA VOLUNTARIA	27
STS 18/01/2022	27
STS 25/01/2022	27
EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS	27
STS 12/01/2022	27
FOGASA	28
STS 11/01/2022	28
STS 11/01/2022	28
STS 25/01/2022	29
STS 10/02/2022	29
GARANTÍA DE INDEMNIDAD	29
STS 20/01/2022	29
JUBILACIÓN ACTIVA	30
STS 08/02/2022	30
STS 08/02/2022	30
JURISDICCIÓN	31
STS 13/01/2022	31
STS 27/01/2022	31
STS 10/02/2022	31
LIBERTAD SINDICAL	32
STS 27/01/2022	32
LICENCIAS Y PERMISOS	32
STS 26/01/2022	32
PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	33
STS 11/01/2022	33
STS 11/01/2022	33

STS 11/01/2022	34
STS 12/01/2022	35
STS 18/01/2022	35
STS 26/01/2022	36
STS 28/01/2022	37
STS 01/02/2022	37
STS 01/02/2022	37
STS 02/02/2022	38
STS 02/02/2022	38
STS 08/02/2022	39
STS 09/02/2022	39
RECURSO DE SUPPLICACIÓN	39
STS 01/02/2022	39
STS 02/02/2022	40
STS 09/02/2022	40
RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS	40
STS 25/01/2022	40
RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR	41
STS 14/02/2022	41
REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES	41
STS 02/02/2022	41
STS 02/02/2022	41
STS 02/02/2022	42
STS 02/02/2022	42
STS 02/02/2022	43
STS 09/02/2022	43
STS 14/02/2022	43
SECCIONES SINDICALES	43
STS 09/02/2022	43
STS 08/02/2022	45
STS 08/02/2022	45
SUCESIÓN DE EMPRESAS	45
STS 18/01/2022	45
TIEMPO DE TRABAJO	45
STS 10/02/2022	45
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	46
STS 19/01/2022	46
VIUDEDAD	46
STS 09/02/2022	46
III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA	46
DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES	46
STJUE 10/02/2022	46
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD	47
STJUE 10/02/2022	47
IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	48
DERECHO AL JUEZ ORDINARIO PREDETERMINADO POR LA LEY	49
STEDH 03/02/2022. Caso ADVANCE PHARMA SP. Z O.O v. POLAND	49
DERECHO A UN PROCESO JUSTO	49
STEDH 01/02/2022 Caso Kramareva c. Rusia	49

STEDH 17/02/2022. Caso Amico c. Italia	49
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	50
STEDH 10/02/2022. CASO A Y B C. GEORGIA	50
LIBERTAD DE EXPRESIÓN	50
STEDH 01/02/2022	50

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DERECHO DE HUELGA

STC 2/2022, de 24 de enero.

ir al texto

Resumen: Derecho de Huelga Recurso de amparo 3967-2019. Promovido por el sindicato Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de España en relación con la resolución de la Secretaría de Estado de Infraestructuras, Transporte y Vivienda del Ministerio de Fomento de 30 de noviembre de 2017, sobre determinación de servicios mínimos durante una convocatoria de huelga, y las dictadas por las salas de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y de la Audiencia Nacional en la impugnación de aquella.

Vulneración del derecho a la huelga: resolución administrativa que conllevó que la prestación del servicio de abastecimiento de alimentos y bebidas de los pasajeros en la zona restringida del aeropuerto se desarrollara, durante las franjas horarias de huelga, con un nivel superior al habitual.

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

STC 5/2022, de 24 de enero

ir al texto

Recurso de amparo 4120-2020. Promovido por doña María Pilar Furones Furones respecto de las sentencias de las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y de un juzgado de ese mismo orden jurisdiccional de Vitoria-Gasteiz, que desestimaron su demanda de reconocimiento de la situación de gran invalidez derivada de contingencia común.

Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de discapacidad: STC 172/2021 (diferencia de trato no prevista normativamente y carente de justificación objetiva y razonable derivada exclusivamente del hecho de haber accedido a la situación de jubilación anticipada a causa de la situación de discapacidad). Voto particular.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 3/2022, de 24 de enero

ir al texto

Recurso de amparo 4765-2019. Promovido por doña Concepción Martín Núñez respecto de las resoluciones dictadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en proceso sobre adecuación de pensiones.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (intangibilidad): resoluciones judiciales que desatienden el efecto positivo de la cosa juzgada material al ignorar pronunciamientos firmes anteriores con incidencia en los haberes reguladores que habían de tenerse en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación de la recurrente (SSTC 204/2003 y 173/2021).

II.-TRIBUNAL SUPREMO ACUERDOS DE EMPRESA

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 427/2022 - ECLI:ES:TS:2022:427**

No de Recurso: **37/2020**

No de Resolución: **124/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Acuerdos de empresa: la Federación de Sindicatos de Banca de la Confederación General del Trabajo (FESIBAC-CGT) no tiene derecho a la adhesión parcial al Acuerdo de 4 de febrero de 2019 suscrito por Bankia SA y otros sindicatos.

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.

STS 12/01/2022

Roj: **STS 231/2022 - ECLI:ES:TS:2022:231**

No de Recurso: **1307/2020**

No de Resolución: **29/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Cesión ilegal: Inexistente. La actora -monitora- cuidadora (auxiliar técnico educativo)- no ha sido objeto de cesión ilegal entre Celemín & Formación SL y la JUNTA DE ANDALUCÍA, debiendo tener presente que la Agencia Pública Andaluza adjudicó a Celemín & Formación SL el contrato de servicio de apoyo y asistencia escolar para alumnado con necesidades educativas de apoyo específico en los centros docentes públicos de la provincia de Málaga dependientes de la Consejería de Educación.

STS 25/01/2022

Roj: **STS 241/2022 - ECLI:ES:TS:2022:241**

No de Recurso: **553/2020**

No de Resolución: **59/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Cesión ilegal: Inexistente. La actora -monitora- cuidadora (auxiliar técnico educativo)- no ha sido objeto de cesión ilegal entre Celemín & Formación SL y la JUNTA DE ANDALUCÍA, debiendo tener presente que la Agencia Pública Andaluza adjudicó a Celemín & Formación SL el contrato de servicio de apoyo y asistencia escolar para alumnado con necesidades educativas de apoyo específico en los centros docentes públicos de la provincia de Málaga dependientes de la Consejería de Educación.

STS 13/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 366/2022 - ECLI:ES:TS:2022:366**

No de Recurso: **2715/2020**

No de Resolución: **33/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: cesión ilegal. Inexistencia. No ha existido cesión ilegal entre las diversas empresas contratistas del servicio de apoyo y asistencia escolar a alumnos con necesidades educativas especiales en centros docentes públicos de la provincia de Málaga y la Junta de Andalucía.

STS 07/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 595/2022 - ECLI:ES:TS:2022:595**

No de Recurso: **175/2020** No de Resolución: **115/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Cesión ilegal: se desestima la pretensión de cesión ilegal de trabajadores y la del reconocimiento de su derecho a pasar a formar parte de la plantilla de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía con carácter de relación indefinida
Reitera doctrina : SSTS RRCUD. 1907/2020, 1903/2020 y 2715/2020

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.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

STS 26/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 292/2022 - ECLI:ES:TS:2022:292**

No de Recurso: **89/2020** No de Resolución: **74/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Compensación y absorción: a interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña debe realizarse sumando al SMI específico de esa categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del IPREM), los trienios que vaya cumpliendo el trabajador; y dicha cantidad complementarla con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente al SMI general de 2019 (12.600 euros anuales, en 14 pagas de 900 euros)".

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),

STS 12/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 225/2022 - ECLI:ES:TS:2022:225**

No de Recurso: **1970/2019**

No de Resolución: **27/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Contratos de duración determinada: Contrato de interinidad: la relación laboral no se ha transformado en indefinida, por el hecho de que la empresa haya extinguido el contrato de interinidad unos días después de haber sido declarado en incapacidad permanente total el trabajador sustituido, cuya situación de incapacidad temporal servía de causa a la contratación temporal. No se aprecia fraude de ley.

STS 19/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 224/2022 - ECLI:ES:TS:2022:224**

No de Recurso: **3873/2018**

No de Resolución: **43/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Contratos de duración determinada. Contrato de interinidad. Es fraudulenta su utilización para la cobertura de vacaciones.

Reitera doctrina: STS/IV de 30/10/2019 (rcud. 1070/2017) y las que en ella se citan.

STS 26/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 289/2022 - ECLI:ES:TS:2022:289**

No de Recurso: **4359/2019**

No de Resolución: **71/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Contratos de duración determinada: . Doctrina sobre la unidad esencial del vínculo. Entre el contrato primero (apareciendo como empleadora la mercantil "Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL") y el siguiente (siendo empleadora "Imesapi S.A.") es breve puesto que cesa un 16 de mayo y reanuda la prestación de servicios el siguiente 5 de junio. La renuncia voluntaria a proseguir la actividad no comporta una ruptura de la vinculación preexistente con la posterior

Estamos ante casos en que la misma contrata y actividad se transmite de una a otra empresa, son las siguientes.

Primera.- La unidad esencial del vínculo, en abstracto, examina la carrera profesional de quien presta sus servicios de manera intermitente. Y eso ocurre aquí.

Segundo.- La doctrina reseñada parte de la lógica de que la empleadora y la persona contratada han trabado una vinculación laboral que facilita el recíproco conocimiento, de modo que la experiencia profesional y habilidades propias del desempeño son aprovechadas cada vez que se reinicia la prestación de servicios, aunque formalmente estemos ante una nueva contratación. También es evidente que en nuestro caso así sucede.

Tercero.- Que la dimisión surja justo cuando va a finalizar el periodo de contrata adjudicado a una mercantil y a comenzar su desempeño una tercera empresa es indicio de que el trabajador no buscaba tanto desligarse de su ocupación cuanto facilitar su recontractación.

Cuarto.- La eventual liquidación de las cantidades devengadas por la empresa saliente en el primer contrato de trabajo ("finiquito") puede ser bastante para impedir ulteriores reclamaciones derivadas del mismo, pero no evitan que una cercana recontractación active la figura examinada. Al fin y al cabo, si la empleadora (subrogada) actúa de ese modo está activando todo el caudal profesional acumulado por el trabajador en su prestación de servicios.

Quinto.- Es también esta solución la más acorde con los valores constitucionales de estabilidad en el empleo (derecho al trabajo) y eurocomunitarios de evitación de abusos derivados de la sucesiva contratación temporal (Directiva 1999/70 de 28 junio).

Sexto.- En casos como el presente no quiebra la unidad del vínculo por el hecho de que haya habido una baja voluntaria, seguida a los pocos días de una nueva contratación (por distinta empresa) para el mismo puesto de trabajo. La existencia de una transmisión de empresa, con la consiguiente subrogación está en la base de tal conclusión y actúa como su presupuesto. Sin subrogación empresarial, claro está, carece de sentido plantear la eventual unidad esencial del vínculo.

STS 09/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 474/2022 - ECLI:ES:TS:2022:474**

No de Recurso: **4892/2018**

No de Resolución: **133/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Contrato de duración determinada: Contratos eventuales suscritos en fraude de ley . La relación laboral es indefinida no fija discontinua, toda vez que la actividad era cíclica y permanente para la empresa recurrente.La falta de llamamiento para prestar servicios en vacaciones constituye un despido improcedente.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 229/2022 - ECLI:ES:TS:2022:229**

No de Recurso: **2289/2019**

No de Resolución: **53/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Contrato fijo discontinuo: el día inicial del plazo de caducidad de la acción de despido, cuando el trabajador fijo discontinuo está en situación de IT y la empresa no lo ha llamado al comienzo de la campaña se inicia en cuanto este tiene conocimiento de que no ha sido llamado y no cuando, tras el alta médica, el empresario no acepta la reincorporación al trabajo solicitada por el trabajador.

CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

STS 28/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 294/2022 - ECLI:ES:TS:2022:294**

No de Recurso: **4463/2019**

No de Resolución: **84/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Contratos del sector público: tras la reversión del servicio antes externalizado al Ayuntamiento de ANDOAIN, éste no debe subrogarse en los contratos de los trabajadores que estaban adscritos al mismo. Nos encontramos con una actividad (en este caso de limpieza viaria) que aquí descansa básicamente sobre la mano de obra y que, tras la reversión al Ayuntamiento demandado, éste pasa a prestarla en su integridad con sus propios personal municipal y medios, sin que finalmente figure constatada la transmisión de éstos. La entidad económica, basada fundamentalmente en los trabajadores, no mantiene su identidad si el nuevo empresario que prosigue con la actividad no se hace cargo de una parte esencial de esos empleados.

Expediente de contratación iniciado antes de la entrada en vigor del art. 130 de la LCSP de 2017.

Reitera doctrina: SSTS 8.06.2021, rcud 3004/2018 y 16.07.2020, rec. 123/2019.

CONVENIO COLECTIVO

STS 25/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 297/2022 - ECLI:ES:TS:2022:297**

No de Recurso: **1565/2020**

No de Resolución: **65/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Convenio Colectivo: falta de convenio colectivo aplicable. Debe aplicarse al demandante el convenio colectivo de comercio de Madrid, que es el pactado en su contrato de trabajo, y no el convenio colectivo de comercio de la provincia de Málaga, que es el lugar donde presta servicio. Si no hay convenio de aplicación, nada impide que las partes acuerden libremente la aplicación de uno de esos convenios, de conformidad con lo dispuesto en el art. 3.1.c ET, en relación con los arts. 1089, 1091 y 1255 CC, no vulnerándose, por tanto, lo dispuesto en el art. 37.1 CE, ni los arts. 82 y 85.1 y 2 ET, toda vez que, el pacto antes dicho tuvo un objeto lícito, al no ser aplicable ningún convenio, lo que impide por sí mismo, que en el mismo se estableciera condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos.

STS 27/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 300/2022 - ECLI:ES:TS:2022:300**

No de Recurso: **33/2020** No de Resolución: **81/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Convenio colectivo: Concurrencia. La prohibición de concurrencia de convenios, contenida en el art. 84. 1 ET, concluyendo que, se extiende durante la vigencia del convenio preexistente, referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes.

Por consiguiente, acreditado que los negociadores del convenio pactaron expresamente y con toda claridad que éste quedaría prorrogado íntegramente en todos sus contenidos (art. 4), lo que incluye necesariamente el régimen de concurrencia de convenios allí pactado (art. 81), es claro que, el convenio sectorial estaba vigente, al entrar en vigor el convenio impugnado, siendo claro también, que dicho convenio no es un convenio de empresa, sino un convenio de centro de trabajo, que no tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, puesto que dicha prioridad se predica únicamente de los convenios de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 84.2 ET, en relación con lo establecido en el art. 81 del propio convenio sectorial.

Reitera doctrina: SSTS 22 de septiembre de 2016, rec. 248/2015, 10 de noviembre de 2016, rec. 290/2015 y 9 de mayo de 2017, rec. 115/2016.

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 429/2022 - ECLI:ES:TS:2022:429**

No de Recurso: **56/2020**

No de Resolución: **126/2022 n**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Convenios colectivos: interpretación: Se desestima la demanda de conflicto colectivo en la que personal afectado por el conflicto (la plantilla de Ferrovial destinada a servicios de restauración y atención a bordo de trenes) viene recibiendo multas de haber, incumplimientos tanto del convenio colectivo cuanto de acuerdos colectivos así como actuaciones empresariales de carácter unilateral e ilegal.

En especial, explica que: a) en agosto de 2018 se suscribe un Acuerdo entre empresa y Comité Intercentros, incluyendo varios temas y una cláusula resolutoria respecto de uno de ellos; b) en febrero de 2019 el Comité Intercentros manifiesta que queda sin efecto lo sujeto a prueba; c) acto seguido, la empresa comunica que ha quedado sin efecto todo el Acuerdo inicial.

Desglosando cada uno de los aspectos reflejados en el Acuerdo de 2018 (salvo el que estaba a prueba), la demanda acaba solicitando que se mantenga su validez, al considerarlos vigentes por cuanto se trata de acuerdos diferenciados del alcanzado sobre regulación de los descansos fuera de base

El TS confirma la sentencia recurrida y:

A) Desestima de plano la pretensión principal, por cuanto no hubo varios acuerdos, sino uno solo, en el que se articularon diversas contrapartidas como contrapeso a la finalidad perseguida por la empresa, conviniéndose, además, que, si transcurrido el plazo temporal previsto, no se elevaba lo acordado a la comisión negociadora del convenio, el acuerdo decaía en todos sus términos.

Como el Comité Intercentros decidió no elevar a la comisión negociadora lo pactado, el acuerdo quedó revocado en su totalidad, como se desprende de su propia literalidad y de la intención de sus negociadores, por lo que se desestima la demanda.

B) Respecto de la reclamación contra la multa de haber impuesta por la empresa, advierte que no ha quedado constatado que se haya producido, aunque es cierto que el comunicado empresarial de febrero de 2019 contiene algunas expresiones que podían inducir a pensar lo contrario; transcurrido más de ocho meses sin que se haya materializado, no existe conflicto real.

C) Impone una sanción por temeridad a cada uno de los demandantes, por cuanto se considera que litigaron con manifiesta temeridad.

COVID 19

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 186/2022 - ECLI:ES:TS:2022:186**

No de Recurso: **269/2021**

No de Resolución: **57/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: COVID 19: no procede complemento IT prevista en convenio para bajas por COVID. La interpretación literal del precepto -artículo 96 del Convenio- atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, que establece el complemento del 100% de la BR de la IT del mes anterior a la baja en caso de accidente laboral. Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocados por el virus COVID-19, no son situaciones de IT derivadas de accidente laboral ya que el artículo 5 del RD Ley 6/2020, de 10 de marzo, dispone que dichas situaciones "se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social..". Por lo tanto no es IT derivada de accidente de trabajo sino "asimilada" pero, no a todos los efectos, sino "para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social

Segunda: El precepto convencional establece una mejora voluntaria de Seguridad Social, en concreto la mejora de la prestación de IT, diferenciando la cuantía de la mejora atendiendo a si la IT deriva de contingencias comunes o profesionales, incluida la hospitalización.

Tal y como se ha puesto de relieve por una constante jurisprudencia, las mejoras voluntarias de Seguridad Social complementan las prestaciones pero tiene un régimen propio, regulado en los propios pactos o reglas que las hayan creado.

STS 19/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 370/2022 - ECLI:ES:TS:2022:370**

No de Recurso: **64/2021**

No de Resolución: **48/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: COVID-19: Se confirma la desestimación de la demanda en la que se pide que se reconozca al personal afectado el derecho a dedicar 10 minutos para el aseo antes de la comida si la jornada es partida y en todo caso 10 minutos antes de finalizar la jornada laboral; así como el derecho a disponer de dos taquillas, una para depositar los efectos personales y otra para depositar la ropa y elementos del trabajo. Se reclama igualmente que se declare la vulneración de los derechos fundamentales a la integridad física y a la vida.

DERECHO A LA IGUALDAD

STS 08/02/2022

Roj: **STS 536/2022 - ECLI:ES:TS:2022:536**

No de Recurso: **4274/2019**

No de Resolución: **122/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Derecho a la igualdad: Doble escala salarial. Existencia. Nulidad parcial del apartado 4 del art. 22 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, S.A. EMUASA (BORM 30.11.2017) para suprimir la expresión "contratado antes del 1 de enero de 2004", y la nulidad del apartado 5 del mismo art. 22, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y acordando la publicación correspondiente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

STS 25/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 362/2022 - ECLI:ES:TS:2022:362**

No de Recurso: **4468/2018**

No de Resolución: **60/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Derecho a la protección de datos: Prueba de videovigilancia: se había reforzado el dispositivo de seguridad por incremento de la amenaza terrorista, lo que llevó a Securitas en IFEMA a actualizar en abril de 2016 su operativa de vigilancia y seguridad en el recinto ferial, incluyendo los impresos de requisas de vehículos como medio de control de acceso de vehículos a IFEMA, y a dar un curso de formación sobre ello a los trabajadores. Finalmente, el 21 de diciembre de 2016 la Policía Nacional recordó expresamente a Securitas que, con motivo del reciente atentado terrorista en Berlín, se mantenían todas las medidas preventivas en ejecución del vigente nivel de alerta 4.

Fue en este contexto y en estas circunstancias, en el que se detectaron irregularidades en el cumplimiento de las instrucciones por parte del personal de Securitas asignado a la seguridad y protección del recinto ferial, constando en lo registrado por las cámaras de vídeo vigilancia que determinados trabajadores, entre los que se encontraba el trabajador que es parte recurrida en el actual recurso, apuntaban como realizados controles (requisas) de seguridad de vehículos sin que esos controles hubieran efectivamente tenido lugar.

2.- La prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de vídeo vigilancia era, así, una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH.

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.

STS 26/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 383/2022 - ECLI:ES:TS:2022:383**

No de Recurso: **959/2019**

No de Resolución: **68/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Despido: deben deducirse de la suma correspondiente a la indemnización por despido las cantidades ya abonadas en tal concepto a los trabajadores

STS 27/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 291/2022 - ECLI:ES:TS:2022:291**

No de Recurso: **4282/2019**

No de Resolución: **80/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Despido: **Inexistencia de la caducidad de la acción de despido. Ausencia de información sobre la vía y el plazo de impugnación de la extinción del contrato de trabajo. La notificación del acto de despido por la administración, sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía procedente.**

Reitera doctrina: STS 727/2020, 24 de julio de 2020 (rcud 1338/2018), reiterada por las SSTs 402/2021, 14 de abril de 2021 (rcud 3663/2018) y STS 1254/2021, 10 de diciembre de 2021 (rcud 947/2019),

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 583/2022 - ECLI:ES:TS:2022:583**

No de Recurso: **3693/2018**

No de Resolución: **118/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Despido: la interpretación del art 30 del III Convenio Colectivo entre la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU y los tripulantes técnicos de vuelo del año 2003, y en particular el alcance de la expresión "por un periodo mínimo de 5 años" que contiene el mismo. Se desestima la pretensión de la empresa, que sostiene que se trata de un máximo, de forma que el piloto que haya perdido la licencia de vuelo podrá estar un máximo de 5 años como empleado de tierra y transcurrido dicho plazo se procederá a la extinción del contrato. Se estima la pretensión del actor, que considera que es mínimo y el contrato se extinguirá bien por jubilación, cuando llegue la edad o por dimisión

DESPIDO COLECTIVO

STS 19/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 285/2022 - ECLI:ES:TS:2022:285**

No de Recurso: **238/2021**

No de Resolución: **51/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Despido colectivo: se anula la sentencia de la AN por haber apreciado indebidamente la excepción de falta de acción. No cabe calificar de mutuo acuerdo de las partes, amparado en el artículo 45.1 a) del ET, las extinciones de contratos producidas por adscripción voluntaria de las personas trabajadoras con una indemnización de 30 días/año, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de 5 de agosto de 2020.

No empuce tal conclusión que en el citado acuerdo figure "la renuncia por parte de la empresa a los despidos y su sustitución por medidas basadas en la voluntariedad" ya que, con independencia de lo poco acertado de la frase, es lo cierto que se ha tramitado un expediente de despido colectivo y que ha finalizado con acuerdo por lo que su impugnación ha de realizarse por los trámites de la impugnación del despido colectivo

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)

STS 12/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 174/2022 - ECLI:ES:TS:2022:174**

No de Recurso: **500/2019**

No de Resolución: **25/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido objetivo: es conforme a derecho la actuación de la empresa demandada que alega la falta de liquidez para no poner a disposición del trabajador la pertinente indemnización por despido objetivo por causas económicas en el momento de notificarle la decisión extintiva, en relación a la acreditación de dicha falta de liquidez.

Reitera doctrina SSTS 237/2019, de 21 de marzo, Rjud. 4251/2017 y 160/2018, de 15 de febrero, de Pleno, Rjud. 3004/2014.

DISCRIMINACIÓN POR ESTADO CIVIL

STS 09/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 385/2022 - ECLI:ES:TS:2022:385**

No de Recurso: **1871/2020**

No de Resolución: **130/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Discriminación por razón de estado civil: el TS considera que debe calificarse como nulo el despido surgido como reacción al anuncio que la trabajadora realiza acerca de su futuro matrimonio.

Históricamente, el matrimonio de la mujer se ha asociado al surgimiento de responsabilidades y "cargas" familiares. Es decir, el papel que ha venido desempeñando la mayoría de la población femenina en su núcleo convivencial le ha reportado una sobrecarga de tareas ("doble jornada"), al ser ella quien asumía mayoritaria y preferentemente la llevanza del hogar, la crianza de la prole y la atención a los mayores.

Para el beneficio y la productividad empresarial, entendida en términos economicistas, resultaba menos interesante una empleada con estado civil de casada que soltera. De ahí que la excedencia forzosa por matrimonio se considerase no solo ilegal sino también discriminatoria.

La asociación entre matrimonio y circunstancias frente las que no cabe discriminación parece inherente al concepto de libertad y dignidad de la persona, Cuando se trata del matrimonio de la mujer ya no cabe argumentar en términos dubitativos, sino que debe afirmarse con claridad. Adoptar una decisión peyorativa para una trabajadora como consecuencia de que anuncia o contrae matrimonio es, sencillamente, infligirle un trato discriminatorio y opuesto al artículo 14 CE, No es algo meramente prohibido por el legislador ordinario, sino que queda bajo el manto protector de la Ley Fundamental.

EJECUCIÓN PROVISIONAL

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 202/2022 - ECLI:ES:TS:2022:202**

No de Recurso: **4392/2018**

No de Resolución: **52/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Ejecución provsional. Recursos rente al auto que la despacha: la regla general y previa es la de que el único recurso que cabe en principio contra la decisión por la que se acuerda despachar ejecución provisional es el de reposición, tal y como establece el número 3 del artículo 304 LRJS, y si a la vista de las alegaciones del recurrente en reposición y del propio contenido del auto que lo resuelva se aprecia que existe un eventual rebasamiento de los límites de la ejecución provisional, en ese caso sí procederá la sustanciación del correspondiente recurso de casación, limitado - reiteramos una vez más- a supuestos muy excepcionales.

ERTE COVID 19

STS 19/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 228/2022 - ECLI:ES:TS:2022:228**

No de Recurso: **82/2021** No de Resolución: **49/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: ERTE COVID-19: Es ajustada a derecho la suspensión de contratos de trabajo del personal de vuelo acordada por Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (en adelante Air Nostrum) en un expediente de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE) de suspensión por fuerza mayor causada por el COVID

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 204/2022 - ECLI:ES:TS:2022:204**

No de Recurso: **252/2021**

No de Resolución: **56/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: ERTE COVID-19: recurso de alzada interpuesto en plazo. La expresa previsión normativa que se contempla en el RDL 11/2020, que no impide que la resolución administrativa, a la que afecta el plazo para recurrir, mantenga su eficacia y ejecutividad, es la que debe regir la resolución del presente debate de forma que, aunque la resolución administrativa fue notificada el día 3 de abril, la interposición del recurso de alzada, el día 29 de junio de 2020, se encontraba dentro del plazo para ello ya que el día inicial del cómputo de mes comenzaba el día hábil siguiente a la fecha de finalización de la declaración del estado de alarma, lo que se produjo el día 1 de junio, si bien fue nuevamente prorrogado hasta el 21 de junio de 2020.

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 369/2022 - ECLI:ES:TS:2022:369**

No de Recurso: **231/2021**

No de Resolución: **55/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: ERTE Covid Fuerza mayor: denegación de la existencia de fuerza mayor por la administración. la denegación por la Autoridad Laboral lo es por falta de constatación de la existencia de fuerza mayor en el expediente presentado por la empresa, por carencia de acreditación suficiente de la imposibilidad temporal de continuar con la actividad empresarial.

En sede fáctica figura que la solicitud formulada por la representación empresarial acompañaba, junto a la relación de los trabajadores afectados, la memoria explicativa o informe que se entendía era el soporte de la vinculación de la pérdida de actividad con el COVID-19, y, por otra parte, diversas comunicaciones de clientes que, o bien cerraron sus instalaciones, o bien suspendieron o redujeron el servicio de limpieza que tenían contratado con la recurrente. La referida Memoria afirmaba que la entidad se encontraba en una situación de fuerza mayor por causa directa en pérdida de actividad como consecuencia de la pandemia, si bien coyuntural y temporal.

De conformidad con las herramientas normativas y jurisprudenciales transcritas, devenía preciso constatar que, o bien la actividad (de limpieza) de la empresa resultaba incardinada entre las que el citado RD 463/2020 (modificado por el RD 465/2020) desglosaba en el Anexo intitulado "Relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10." -precepto este último regulador de las Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales, cuyo contenido transcribimos anteriormente-; o bien acreditar una pérdida de actividad vinculada al Covid-19.

El TS comparte con la Sala de instancia la conclusión de la carencia acreditativa que alcanza, y la ubicación en su caso en el denominado ERTE-ETOP Covid.

STS 24/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 317/2022 - ECLI:ES:TS:2022:317**

No de Recurso: **262/2021**

No de Resolución: **58/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PI**

Resumen: ERTE COVID-19: Se impugna la resolución del Ministerio de Trabajo que desestimó el recurso de alzada contra la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 23-3-2.020 en la que no se constató la existencia fuerza mayor que habilitase la suspensión de 547 contratos de trabajo entre los días 14 de marzo y 29 de marzo de 2.020. La pérdida de actividad notificada en la solicitud se muestra relacionada con el Covid-19, pero no anudada o vinculada directamente al mismo. Y faltando esa conexidad directa e inmediata, si se estimaren concurrentes circunstancias encuadrables en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, será el cauce del citado art. 23 el que resulte de cobertura

STS 27/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 372/2022 - ECLI:ES:TS:2022:372**

No de Recurso: **245/2021**

No de Resolución: **78/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: ERTE COVID-19: El plazo para recurrir en alzada la resolución de la Autoridad Laboral no quedó suspendido como consecuencia de la regla general del RD 463/2020 declarando el estado de alarma y de la DA Novena del RDL 8/2020, pero sí por así establecerlo la DA Octava del RDL11/2020, de 31 de marzo.

nulidad de la Resolución administrativa que considera extemporáneo el recurso de alzada interpuesto y que la Autoridad Laboral se pronuncie del modo que considere pertinente, pero examinando la documentación y argumentos que contiene el referido recurso de alzada,

Reitera doctrina de STS (Pleno) 1282/2021 de 17 diciembre (rec. 182/2021; Marjo)

Voto Particular de la Excm. Sra. Da. Concepción-R. Ureste García, al que se adhiere la Excm. Sra. Da María Luz García Paredes.

ERROR JUDICIAL

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 430/2022 - ECLI:ES:TS:2022:430**

No de Recurso: **16/2020**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Error judicial: desestimación de la demanda, al no concurrir un error patente y craso

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 418/2022 - ECLI:ES:TS:2022:418**

No de Recurso: **10/2020**

No de Resolución: **100/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Error judicial: Desestimación por falta de agotamiento de los recursos y por ausencia de equivocación flagrante alguna

STS 02/02/2022

ir al textoRoj: **STS 423/2022 - ECLI:ES:TS:2022:423**

No de Recurso: **13/2020**

No de Resolución: **101/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Error judicial: desestimación por falta de agotamiento de los recursos, concurre también extemporaneidad

TS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 524/2022 - ECLI:ES:TS:2022:524**

No de Recurso: **8/2020**

No de Resolución: **109/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Error judicial: desestimación por falta de agotamiento de los recursos, concurre también extemporaneidad

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 476/2022 - ECLI:ES:TS:2022:476**

No de Recurso: **7/2018**

No de Resolución: **97/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Error judicial: Trabajador que fue condenado por falsificación de documentos dirigidos a obtener los permisos de trabajo y residencia. Usurpación de la identidad del contratante. No se aprecian las exigencias de la doctrina para apreciar error judicial.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 422/2022 - ECLI:ES:TS:2022:422**

No de Recurso: **14/2020**

No de Resolución: **110/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Error judicial: desestimación por falta de agotamiento de los recursos y por no concurrir un error flagrante.

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 533/2022 - ECLI:ES:TS:2022:533**

No de Recurso: **5/2020**

No de Resolución: **127/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Error judicial: desestimación . Se desestima que haya incongruencia por la sentencia de suplicación y por el auto frente al incidente de nulidad. La valoración de la prueba pertenece al órgano de instancia, y la revisión de los hechos sólo cabe cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos. Inexistencia del pretendido error.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 424/2022 - ECLI:ES:TS:2022:424**

No de Recurso: **4/2019**

No de Resolución: **99/2022**

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Error judicial: desestimación por falta de agotamiento de los recursos : no se intrpuso casación ni se intentó el incidente de nulidad una vez firme la sentencia.

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.

STS 25/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 371/2022 - ECLI:ES:TS:2022:371**

No de Recurso: **4927/2018**

No de Resolución: **61/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Excedencia voluntaria: consta acreditado que el actor el día 5 de junio de 2017, es decir, cinco días después del inicio del plazo de preaviso, remitió comunicación a la empresa solicitando la ampliación de un año del periodo de excedencia; y una vez le fue negada la petición, el 12 de junio siguiente solicitó la reincorporación antes del vencimiento de la excedencia concedida.

La negativa de la empresa a la reincorporación del trabajador por la causa señalada en su comunicación, determina que nos encontremos ante un despido, que ha de calificarse como improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

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 ejercitó 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.

STS 25/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 284/2022 - ECLI:ES:TS:2022:284**

No de Recurso: **1365/2020**

No de Resolución: **64/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: FOGASA: silencio administrativo positivo en relación con el Fondo de Garantía Salarial. El beneficiario cumplimentó el impreso proporcionado por el Fondo de Garantía Salarial, en el que no se concreta la cantidad reclamada. Pero sí que adjuntó la documentación en la que se concreta la cantidad solicitada.

Reitera doctrina: STS de 18 de junio de 2020, recurso 3689/2017 (Pleno); 23 de junio de 2020, recurso 1536/2018; y 27 de enero de 2021, recurso 3961/2018)

STS 10/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 584/2022 - ECLI:ES:TS:2022:584**

No de Recurso: **4941/2018**

No de Resolución: **141/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: FOGASA: el FOGASA no es responsable del abono de unas prestaciones - indemnización por despido fijada en sentencia firme- cuando las empresas condenadas han sido declaradas en concurso y el trabajador no aporta certificación de la administración concursal acreditativa de que su crédito ha sido incluido en la lista de acreedores.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

STS 20/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 181/2022 - ECLI:ES:TS:2022:181**

No de Recurso: **2674/2020**

No de Resolución: **54/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Garantía de indemnidad: la falta de llamamiento del actor por la empresa Air Europa Líneas Aéreas SAU (en adelante Air Europa) debe calificarse como un despido nulo. La negativa empresarial a contratar al tripulante de cabina de pasajeros tras la interposición de la demanda de despido constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad.

JUBILACIÓN ACTIVA

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 546/2022 - ECLI:ES:TS:2022:546**

No de Recurso: **3087/2020**

No de Resolución: **119/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Jubilación activa: no tiene derecho a percibir la pensión de "jubilación activa", en el porcentaje del 100%, la trabajadora autónoma, que forma parte de una comunidad de bienes y dicha comunidad ha contratado a trabajadores por cuenta ajena. La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la comunidad de bienes le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus integrantes, por lo que no se cumple la exigencia del artículo 214.2.II LGSS

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 548/2022 - ECLI:ES:TS:2022:548**

No de Recurso: **3930/2020**

No de Resolución: **120/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Jubilación activa: no tiene derecho a percibir la pensión de "jubilación activa", en el porcentaje del 100%, la trabajadora autónoma, que forma parte de una comunidad de bienes y dicha comunidad ha contratado a trabajadores por cuenta ajena. La titularidad de las relaciones laborales concertadas por la comunidad de bienes le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus integrantes, por lo que no se cumple la exigencia del artículo 214.2.II LGSS

JURISDICCIÓN

STS 13/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 234/2022 - ECLI:ES:TS:2022:234**

No de Recurso: **4804/2018**

No de Resolución: **31/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Jurisdicción: se debate la jurisdicción corresponde la competencia para conocer sobre una demanda plural por despido, en la que se demanda a una empresa declarada en concurso, junto con otras, que no están en dicha situación, porque se considera que todas ellas constituyen un grupo laboral, dándose la circunstancia de que el Juzgado Mercantil en el Auto, en el que acordó la extinción colectiva de los contratos, descartó que, dicho extremo debiera conocerse en el incidente.

Compete a la jurisdicción social el conocimiento de la reclamación de cantidad, pretendida frente a las empresas demandadas y a la jurisdicción mercantil la demanda de impugnación individual o plural de sus despidos

STS 27/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 299/2022 - ECLI:ES:TS:2022:299**

No de Recurso: **78/2020**

No de Resolución: **82/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Jurisdicción: orden jurisdiccional social, y no al contencioso, el conocimiento sobre la denegación de la pretensión formulada por la Confederación Sindical Comisiones Obreras de Andalucía (CCOO) dirigida a la Consejería de Empleo y Formación de la Junta de Andalucía, consistente en la petición de información sobre los datos relativos a las empresas que han solicitado los ERTes Covid-19 (su CIF, provincias de afectación, periodo temporal de duración del ERTE, sector productivo) y a las personas afectadas

STS 10/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 574/2022 - ECLI:ES:TS:2022:574**

No de Recurso: **4403/2018**

No de Resolución: **139/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Jurisdicción: la jurisdicción social es competente para conocer de la ejecución de créditos del Fogasa y de los trabajadores una vez aprobado el convenio concursal. Reitera doctrina: . **(por todas, STS 407/2018, 17 de abril de 2018, rcud 934/2016 , reiterada por muchas posteriores), de los autos de la Sala Especial de Conflictos de Competencia 12/2015 , de 29 de septiembre de 2015 , 17 , 20 y 21/2017, de 25 de septiembre de 2017 , y 13/2018, de 26 de septiembre de 2018 , y de las sentencias de la Sala Primera 264/2017, 3 de mayo , y 647/2018, 20 de noviembre**

LIBERTAD SINDICAL

STS 27/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 293/2022 - ECLI:ES:TS:2022:293**

No de Recurso: **92/2020**

No de Resolución: **83/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Libertad sindical: denegación depósito de estatutos sindicales. Abogados del turno de oficio. Nada consta sobre el reconocimiento, nombramiento o certificación acreditativas de la relación administrativa invocada por los promotores. Ni siquiera la solicitud pertinente de la Administración Pública de la que pretendían dicho vínculo. La premisa de la que parte el recurso casacional -"Sostenemos que los profesionales que prestan el servicio obligatorio de justicia gratuita (popularmente conocidos como abogados o procuradores "de oficio") son sujetos de una relación de carácter administrativo al servicio de la administración pública y, por ello, debe reconocérseles su derecho a la sindicación."-, no goza del pertinente sustento fáctico,

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 26/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 367/2022 - ECLI:ES:TS:2022:367**

No de Recurso: **100/2020**

No de Resolución: **75/2022 n**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Licencias y permisos: efectos jurídicos que sobre la previsión convencional en la materia deben derivarse de la supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que reconocía el artículo 37.3 b) ET, tras la entrada en vigor de la nueva redacción de ese precepto legal operada por el art. 2.9 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como de la equiparación de la duración de la suspensión del contrato de trabajo de ambos progenitores instaurada en su art. 2. 12, que modifica lo dispuesto en el artículo 48 ET.

Las mejoras convencionales del régimen legal anteriormente previsto para el permiso de paternidad quedaban indisociablemente vinculadas a la propia vigencia y existencia del derecho sobre el que dicha mejora versa, de tal manera que una vez desaparecido tal derecho no cabe admitir la pervivencia autónoma y separada de aquella mejora. Es evidente que la finalidad de lo pactado en el convenio colectivo no era otra que la de mejorar el régimen de aquel permiso, y no cabe considerar que la común voluntad de las partes pudiese ser el mantenimiento de ese derecho al permiso de paternidad una vez desaparecido e integrado en aquella nueva causa de suspensión del contrato de trabajo, ni como ya hemos dicho, es factible admitir que fuese la de permitir su disfrute una vez agotado el plazo de dicha suspensión.

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

STS 11/01/2022

ir al texto

çRoj: **STS 179/2022 - ECLI:ES:TS:2022:179**

No de Recurso: **2972/2019**

No de Resolución: **10/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal laboral Administración pública: la figura del indefinido no fijo resulta de aplicación a las Sociedades Mercantiles Estatales . Reitera doctrina: 30 de junio de 2021, recurso 4327/2019, 7 de septiembre de 2021, recurso 2945/2020 y 8 de septiembre, recurso 1447/2020.

STS 11/01/2022

ir al texto

Roj: STS 175/2022 - ECLI:ES:TS:2022:175

No de Recurso: 4010/2020

No de Resolución: 15/2022

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPÈRE NAVARRO

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina del Pleno (STS 649/2021 de 28 junio, rcud. 3263/2019).

STS 12/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 201/2022 - ECLI:ES:TS:2022:201**

No de Recurso: **4915/2019**

No de Resolución: **21/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral administración pública: la superación de un determinado proceso de selección para ocupar interinamente una plaza vacante no sirve para que la relación laboral que ha sido declarada fraudulenta se califique de fija y no de indefinida no fija.

STS 18/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 203/2022 - ECLI:ES:TS:2022:203**

No de Recurso: **3487/2018**

No de Resolución: **34/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019.

STS 18/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 222/2022 - ECLI:ES:TS:2022:222**

No de Recurso: **4021/2018**

No de Resolución: **36/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral administración pública: la extinción del contrato de trabajo, estando considerada como personal indefinido no fijo (PINF) por cobertura de vacante, genera indemnización de 20 días de su salario por año de servicio

Reitera doctrina: STS 257/2017 de 28 marzo (rcud 1664/2015, Pleno)

STS 18/01/2022

Roj: **STS 171/2022 - ECLI:ES:TS:2022:171**

No de Recurso: **489/2019**

No de Resolución: **37/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: sTS Pleno 28 junio 2021. Rjud. 3263/2019. Reitera SSTs 6/7/2021, rjud. 1677/2019, y 21/7/2021, rjud. 1902/2019, con la misma recurrente y sentencia de contraste.

STS 26/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 288/2022 - ECLI:ES:TS:2022:288**

No de Recurso: **298/2019**

No de Resolución: **67/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 Rjud 3263/2019.

STS 28/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 270/2022 - ECLI:ES:TS:2022:270**

No de Recurso: **3781/2020**

No de Resolución: **85/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal Laboral Administración Pública: cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/ CE. Esta unificación doctrinal también persigue despejar las dudas que pudieran haber suscitado algunas consideraciones albergadas en anteriores sentencias, en las que no se debatía frontalmente la presente cuestión: es el caso, por ejemplo, de la STS 619/2021 de 10 junio (rcud. 4926/2018).

STS 01/02/2022

ir al textoRoj: **STS 525/2022 - ECLI:ES:TS:2022:525**

No de Recurso: **2498/2020**

No de Resolución: **94/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019

STS 01/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 419/2022 - ECLI:ES:TS:2022:419**

No de Recurso: **2172/2020**

No de Resolución: **92/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 453/2022 - ECLI:ES:TS:2022:453**

No de Recurso: **3936/2020**

No de Resolución: **112/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 420/2022 - ECLI:ES:TS:2022:420**

No de Recurso: **1958/2020**

No de Resolución: **108/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral administración pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 581/2022 - ECLI:ES:TS:2022:581**

No de Recurso: **5070/2018**

No de Resolución: **121/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral Administración pública: Los trabajadores integrados en el Servicio Andaluz de Empleo provenientes de los antiguos Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico son indefinidos no fijos. Tal pronunciamiento posee efectos de cosa juzgada tras la STS 777/2020 de 17 septiembre (rec. 154/2018)

La superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento o ha mediado cesión ilegal, quien trabaja adquiera fijeza. Así lo viene afirmando nuestra doctrina incluso tras la resolución del conflicto colectivo antes aludido; en particular es de ver la STS (Pleno) 17 noviembre 2021 (rcud. 2337/2020) y posteriores.

Aun en el sector público, tras la subrogación empresarial se conserva la modalidad de relación laboral preexistente (temporal fija, indefinida no fija). Así lo venimos exponiendo, especialmente tras la STS (Pleno) 85/2022 de 28 enero (rcud. 3781/2020; Ayuntamiento de Pamplona)

La existencia de cesión ilegal de trabajadores entre empleadores del sector público no genera la fijeza contemplada en el artículo 43 ET sino la peculiar estabilidad derivada de la condición de personal indefinido no fijo. Ese es el criterio que venimos sosteniendo al menos desde la STS 11 diciembre 2002 (rcud. 639/2002).

STS 09/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 529/2022 - ECLI:ES:TS:2022:529**

No de Recurso: **1623/2021**

No de Resolución: **138/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal Laboral Administración Pública: interinidad por vacante. Falta injustificada de cobertura de vacante. Conversión en indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina: STS (Pleno) de 28-6-2021 RCU 3263/2019

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 01/02/2022

ir al texto **STS 01/02/2022** Roj: **STS 526/2022 - ECLI:ES:TS:2022:526**

Id Cendoj: **28079140012022100105**

No de Recurso: 2429/2019

No de Resolución: 90/2022

Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Recurso de suplicación. no pueden modificarse en suplicación los hechos probados de la sentencia de instancia, cuando lo que hace el recurso es exponer determinadas consideraciones para discutir su contenido al hilo de cada uno de los motivos cuya revisión pretende, pero no ofrece texto alternativo alguno e invoca genéricamente la prueba documental.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 503/2022 - ECLI:ES:TS:2022:503**

No de Recurso: **4633/2018**

No de Resolución: **104/2022**

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Recurso de suplicación: no deben admitirse cuestiones nuevas en el recurso. No es posible introducir por primera vez en el recurso de suplicación la pretensión de que se declare la nulidad del despido basada en la vulneración de la garantía de indemnidad.

STS 09/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 520/2022 - ECLI:ES:TS:2022:520**

No de Recurso: **2612/2019**

No de Resolución: **135/2022**

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLIC

Resumen: recurso de suplicación: inadmisión de un recurso de suplicación frente a una sentencia condenatoria al pago de cantidad, que no fue consignada, ni en metálico ni mediante aval, al momento de anunciar el recurso, y si se aportó el correspondiente aval cuando ya había transcurrido el plazo del anuncio, previo requerimiento del Juzgado.

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS

STS 25/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 361/2022 - ECLI:ES:TS:2022:361**

No de Recurso: **120/2019**

No de Resolución: **62/2022**

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Relación laboral especial de artistas: la regulación de la relación laboral especial de artistas, aún cuando permite ampliamente la contratación temporal, no excluye la aplicabilidad del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores en un supuesto de sucesivos contratos temporales suscritos entre las partes al amparo del Real Decreto 1435/1985; contratos de un año de duración que se encadenaban sin solución de continuidad y que transcurrieron desde el 1 de septiembre de 2005 al 31 de agosto de 2016. Relación laboral indefinida y cese que es despido improcedente. Reitera doctrina SSTS de 15 de enero de 2020, Rjud. 2845/2017; de 10 de noviembre de 2020, Rjud. 1624/2018 y de 7 de septiembre de 2021, Rjuds. 4467/2018 y 4977/2018

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR

STS 14/02/2022

IR AL TEXTO

Resumen: Relación laboral especial de personas empleadas del hogar. Hay despido y no dimisión cuando se ha producido la baja en la seguridad social sin comunicación ni formalidad alguna.

REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 538/2022 - ECLI:ES:TS:2022:538**

No de Recurso: **10/2019**

No de Resolución: **98/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: trabajador cuyo despido disciplinario se declara improcedente y después es condenado penalmente por los mismos hechos por un delito de hurto. El art. 86.3 de la LRJS regula un supuesto de revisión de sentencias firmes por haberse dictado posteriormente sentencia absolutoria en relación con una cuestión prejudicial penal. El tenor literal del precepto menciona la "sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo".

Se trata de un motivo autónomo de revisión propio del orden jurisdiccional social consistente en el dictado de una sentencia penal absolutoria basada en la inexistencia del hecho o en la falta de participación del sujeto en el mismo, lo que desvirtúa el presupuesto fáctico sobre el que se había dictado la sentencia laboral.

En la presente litis no se ha dictado una sentencia absolutoria sino condenatoria, sin que los supuestos de revisión de sentencias puedan ser objeto de interpretación extensiva porque suponen privar de virtualidad a una sentencia firme. En consecuencia, el supuesto enjuiciado no es subsumible en el art. 86.3 de la LRJS.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 521/2022 - ECLI:ES:TS:2022:521**

No de Recurso: **3/2021**

No de Resolución: **114/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: se desestima porque no concurren los presupuestos para que la sentencia dictada en el proceso penal actúe como motivo de revisión de la sentencia laboral.

El art. 86.3 LRJS exige que la sentencia absolutoria penal sea debida a "la inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo", lo que no sucede en el supuesto ahora planteado, en el que la absolución del demandante no vino determinada por las causas recogidas en el citado artículo 86.3 LRJS, sino por inexistencia de prueba suficiente para justificar su condena.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 451/2022 - ECLI:ES:TS:2022:451**

No de Recurso: **2/2021**

No de Resolución: **113/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación. Falta de agotamiento de los recursos. La causa de revisión del artículo 86.3 LRJS no se refiere a cualquier sentencia penal absolutoria, sino a la que declare la "inexistencia del hecho"; o "no haber participado el sujeto en el mismo"

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 426/2022 - ECLI:ES:TS:2022:426**

No de Recurso: **36/2019**

No de Resolución: **107/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación: Sentencia penal absolutoria. El art.86.3 LRJS se refiere sólo a las sentencias que declaren la inexistencia del hecho o la no participación del trabajador en el mismo. En el caso no coinciden los hechos por los que se produce el despido disciplinario y los penalmente enjuiciados.

STS 02/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 522/2022 - ECLI:ES:TS:2022:522**

No de Recurso: **13/2020**

No de Resolución: **125/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación: falta de agotamiento de los recursos existentes .

STS 09/02/2022

IR AL TEXTO

Roj: **STS 432/2022 - ECLI:ES:TS:2022:432**

No de Recurso: **7/2020**

No de Resolución: **131/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación: demanda extemporánea

STS 14/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 530/2022 - ECLI:ES:TS:2022:530**

No de Recurso: **23/2020**

No de Resolución: **146/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: desestimación. testigo declarado falso que no fue trascendental para la configuración del fallo.

SECCIONES SINDICALES

STS 09/02/2022

ir al textot

Roj: **STS 425/2022 - ECLI:ES:TS:2022:425**

No de Recurso: **91/2019**

No de Resolución: **134/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Secciones sindicales: Aspecto organizativo de la libertad sindical: Corresponde al Sindicato elegir el ámbito de la Sección sindical (centro/s de trabajo o empresa). En la medida en que el ámbito en que se organiza el sindicato es más amplio también lo son las magnitudes de referencia que han de tomarse en cuenta (a efectos de su implantación) y la espera en que se desarrollan sus funciones o posee competencias.

Dicho de otro modo: cuando el artículo 10.1 LOLS alude a los "centros de trabajo" debe entenderse que incluye la posibilidad de tomar en consideración los mismos individualmente considerados pero también varios de ellos, de modo agrupado (por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho) y, desde luego, el conjunto de los que posee la empresa.

Reitera doctrina: STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013, Pleno) en todo momento contempla globalmente el número de trabajadores y el número de representantes, sin precisar en modo alguno su distribución por centros de trabajo. Del mismo modo, la 102/2017 de 3 de febrero (rec. 39/2016, *Inturjovent*) no examina la implantación sindical en cada uno de los centros de trabajo existentes, sino que examina de modo conjunto la presencia en los órganos de representación unitaria.

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 523/2022 - ECLI:ES:TS:2022:523**

No de Recurso: **9/2021**

No de Resolución: **128/2022 n**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación: falta de agotamiento de los recursos existentes . Carencia sobrevenida del objeto.

STS 08/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 431/2022 - ECLI:ES:TS:2022:431**

No de Recurso: **15/2021**

No de Resolución: **132/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Revisión de sentencias firmes: Desestimación: la sentencia penal no declara la inexistencia de los hechos ni la falta de participación del acusado.

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 18/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 185/2022 - ECLI:ES:TS:2022:185**

No de Recurso: **3876/2019**

No de Resolución: **40/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Sucesión de empresas: no se ha acreditado la transmisión de una unidad productiva autónoma; ni tampoco que se haya producido la transmisión de una parte relevante del personal adscrito al servicio, pues únicamente se ha subrogado a tres de los nueve trabajadores adscritos a la contrata.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 10/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 537/2022 - ECLI:ES:TS:2022:537**

No de Recurso: **170/2020** No de Resolución: **143/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Tiempo de trabajo: Se desestima la pretensión de reconocimiento del derecho de los trabajadores de los centros de trabajo de Málaga y Cádiz de la empresa AVANZA MOVILIDAD URBANA S.L.U. a disfrutar de una parada técnica ininterrumpida de 30 minutos cuando la jornada exceda de 6 horas continuadas (sin superar las 9 horas) en recorridos no superiores a 50 kilómetros.

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

STS 19/01/2022

ir al texto

Roj: **STS 363/2022 - ECLI:ES:TS:2022:363**

No de Recurso: **205/2021**

No de Resolución: **50/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Tutela de derechos fundamentales. Prevención de riesgos laborales de personal sanitario. Médicos de atención primaria y pediatría de la Comunidad de Madrid. Falta de legitimación pasiva del Ministerio de Sanidad. No se está ante el proceso especial de tutela de derechos fundamentales.

La Obligación del empresario consistente en la realización del oportuno plan de prevención, previa evaluación de los riesgos existente, obliga a realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos; y, consecuentemente, a plasmar en el plan las medidas necesarias en orden a la desaparición o la mayor reducción de dichos riesgos, tomando para ello las medidas necesarias al efecto. Excede de los límites de una condena a efectuar un plan de prevención de riesgos laborales, como la que examinamos, el establecer un contenido concreto del mismo sin haber efectuado con anterioridad la oportuna evaluación de riesgos, Y, en modo alguno, cabe imponer como contenido del mismo cuestiones -como las discutidas en este recurso- que implican predeterminar la organización del trabajo y la fijación de plantillas, tal como al efecto,

VIUDEDAD

STS 09/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 544/2022 - ECLI:ES:TS:2022:544**

No de Recurso: **4823/2019**

No de Resolución: **136/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Viudedad : fallecida la ex cónyuge divorciada, la cónyuge supérstite tiene derecho a percibir la totalidad de la pensión de viudedad de su causante.

III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

STJUE 10/02/2022

Procedimiento prejudicial — Libre prestación de servicios — Desplazamiento de trabajadores — Directiva 96/71/CE — Artículo 3, apartado 1, letra c) — Condiciones de trabajo y empleo — Retribución — Artículo 5 — Sanciones — Plazo de prescripción — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 41 — Derecho a una buena administración — Artículo 47 — Tutela judicial efectiva»

En el asunto C-219/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesverwaltungsgericht Steiermark (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo de Estiria, Austria), mediante resolución de 12 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 26 de mayo de 2020, en el procedimiento entre **LM** y **Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld**, con intervención de: **Österreichische Gesundheitskasse**,

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 5 de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, en relación con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a la luz del principio general del Derecho de la Unión relativo al derecho a una buena administración, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece un plazo de prescripción de cinco años respecto al incumplimiento de las obligaciones relativas a la retribución de los trabajadores desplazados.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

STJUE 10/02/2022

ir al texto

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Despido de un trabajador declarado definitivamente no apto para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo — Agente que desarrolla un período de prácticas en el marco de su contratación — Artículo 5 — Ajustes razonables para las personas con discapacidad — Obligación de cambio de puesto — Admisión siempre que no constituya una carga excesiva para el empresario»

En el asunto C-485/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Conseil d'État (Consejo de Estado, actuando como Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Bélgica) mediante resolución de 30 de junio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de septiembre de 2020, en el procedimiento entre **XXXX** y **HR Rail SA**,

el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «ajustes razonables para las personas con discapacidad» a efectos de dicha disposición implica que un trabajador, incluido el que realiza un período de prácticas tras su incorporación, que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para desempeñar las funciones esenciales del puesto que ocupa sea destinado a otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para el empresario.

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

STEDH 17/02/2022. Caso Amico c. Italia

ir al texto

Resumen: Derecho a un proceso justo (art. 6 CEDH. Violación existente).

No hay razón suficientemente convincente que justifique una ley retroactiva que determine el fondo de los litigios de pensiones en procedimientos pendientes: violación del art.6.1 CEDH.

Hechos: la demandante inició con éxito un proceso interno en relación con el monto que recibió de su pensión de viudedad después de la muerte de su esposo. La autoridad correspondiente apeló. Mientras esos procedimientos estaban pendientes, entró en vigor una nueva legislación interna que brinda una interpretación auténtica de la ley en cuestión. En consecuencia, se admitió el recurso, se revocó la sentencia de primera instancia y se desestimó la pretensión del demandante.

Ley – Artículo 6 § 1: La nueva ley había resuelto de una vez por todas los términos de las controversias ante los tribunales ordinarios retrospectivamente. La promulgación de la ley mientras el procedimiento estaba pendiente había determinado el fondo de las controversias, y su aplicación por los distintos tribunales había hecho inútil que todo un grupo de personas en la posición del demandante prosiguiera con el litigio. Por lo tanto, había tenido el efecto de alterar definitivamente el resultado del litigio pendiente en el que el Estado era parte, refrendando la posición del Estado en perjuicio del solicitante.

Sólo razones imperiosas de interés general podrían ser capaces de justificar tal injerencia por parte del legislador:

El Gobierno ha argumentado repetidamente que ha habido una jurisprudencia minoritaria que ha sido desfavorable para las personas en la misma posición que el solicitante. Sin embargo, el Tribunal no pudo discernir por qué las decisiones judiciales en conflicto, especialmente después de que una sentencia hubiera confirmado el enfoque a favor del solicitante, hubieran requerido la intervención legislativa mientras el proceso estaba pendiente. Tales divergencias eran una consecuencia inherente de cualquier sistema judicial basado en una red de tribunales con autoridad en el área de su jurisdicción territorial, y el papel de un tribunal supremo era precisamente resolver los conflictos entre las decisiones de los tribunales inferiores.

El Gobierno también había argumentado que la ley había sido necesaria para abordar el fuerte desequilibrio financiero del sistema de pensiones. Sin embargo, las consideraciones financieras por sí solas no pueden justificar que la legislatura se sustituya por los tribunales para resolver las disputas.

También argumentaron que la ley había sido necesaria para lograr un sistema de pensiones homogéneo, en particular mediante la abolición de un sistema que había favorecido a los pensionistas del sector público sobre otros. Si bien esta era una razón de algún interés general, no era lo suficientemente convincente para superar los peligros inherentes al uso de la legislación retrospectiva, que había tenido el efecto de influir en la resolución judicial de una disputa pendiente.

El presente caso era diferente de otros casos judiciales citados por el Gobierno (véanse las referencias a continuación), en los que los demandantes habían intentado aprovecharse de las deficiencias de la ley en cuestión y la acción del Estado para remediar la situación había sido previsible. En el presente caso, sin embargo, no ha habido fallas importantes en la ley. En ese contexto, aún suponiendo que la ley hubiera buscado reintroducir la intención original del legislador, el objetivo de armonizar el sistema de pensiones no había sido suficientemente convincente. En efecto, aún aceptando que el Estado había estado tratando de ajustar una situación que originalmente no tenía la intención de crear, podría haberlo hecho sin recurrir a una aplicación retroactiva de la ley.

Conclusión: violación (por unanimidad).

Artículo 41: 9.700 EUR en concepto de daño material y 6.000 EUR en concepto de daño moral.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

STEDH 10/02/2022. CASO A Y B C. GEORGIA

ir al texto

Art 2 (sustancial y procesal) (+ Art 14) • Discriminación • Obligaciones positivas • Incumplimiento en la prevención de la violencia de género que culmina en el asesinato por parte de un oficial de policía y falta de investigación por parte de las autoridades policiales. • Actitudes pasivas e incluso acomodadas en la aplicación de la ley que resultan propicios para la proliferación la violencia contra las mujeres.

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