

# **RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL**

MARZO 2022

---

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

<b>I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....</b>	<b>5</b>
<b>COMPETENCIAS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA .....</b>	<b>5</b>
<b>STC 17/2022, de 8 de febrero.....</b>	<b>5</b>
<b>COMPETENCIAS EN MATERIA PROCESAL Y VIVIENDA .....</b>	<b>5</b>
<b>STC 28/2022, de 24 de febrero.....</b>	<b>5</b>
<b>II.-TRIBUNAL SUPREMO.....</b>	<b>5</b>
<b>CESIÓN ILEGAL .....</b>	<b>6</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>6</b>
<b>COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>STS 07/03/2022.....</b>	<b>6</b>
<b>COMPLEMENTOS SALARIALES .....</b>	<b>6</b>
<b>STS 15/02/2022.....</b>	<b>6</b>
<b>CONFLICTO COLECTIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>STS 08/02/2022.....</b>	<b>7</b>
<b>CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA .....</b>	<b>7</b>
<b>STS 07/02/2022.....</b>	<b>7</b>
<b>STS 18/02/2022.....</b>	<b>8</b>
<b>CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>8</b>
<b>STS 15/02/2022.....</b>	<b>8</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>8</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO .....</b>	<b>8</b>
<b>STS 22/02/2022.....</b>	<b>8</b>
<b>COSA JUZGADA.....</b>	<b>9</b>
<b>STS 22/02/2022.....</b>	<b>9</b>
<b>DESEMPLEO.....</b>	<b>9</b>
<b>STS 10/02/2022.....</b>	<b>9</b>
<b>STS 23/03/2022.....</b>	<b>9</b>
<b>DESPIDO .....</b>	<b>10</b>
<b>STS 08/03/2022.....</b>	<b>10</b>
<b>STS 09/03/2022.....</b>	<b>11</b>
<b>DESPIDO COLECTIVO .....</b>	<b>11</b>
<b>STS 16/02/2022.....</b>	<b>11</b>
<b>STS 22/02/2022.....</b>	<b>11</b>
<b>STS 22/02/2022.....</b>	<b>12</b>
<b>DISCAPACIDAD .....</b>	<b>13</b>
<b>STS 22/02/2022.....</b>	<b>13</b>
<b>EJECUCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>STTS 09/03/2022.....</b>	<b>13</b>
<b>ERTE .....</b>	<b>13</b>
<b>STS 17/02/2022.....</b>	<b>13</b>
<b>ERTE COVID 19 .....</b>	<b>14</b>
<b>STS 17/02/2022.....</b>	<b>14</b>
<b>STS 17/02/2022.....</b>	<b>14</b>
<b>INCONGRUENCIA.....</b>	<b>14</b>
<b>STS 08/03/2022.....</b>	<b>14</b>
<b>LICENCIAS Y PERMISOS.....</b>	<b>15</b>
<b>STS 24/02/2022.....</b>	<b>15</b>
<b>PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....</b>	<b>15</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>15</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>15</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>16</b>
<b>STS 23/02/2022.....</b>	<b>16</b>
<b>STS 08/03/2022.....</b>	<b>16</b>

STS 08/03/2022.....	17
STS 08/03/2022.....	17
<b>PRESTACIÓN DE MATERNIDAD .....</b>	<b>17</b>
STS 17/02/2022.....	17
STS 17/02/2022.....	18
<b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>19</b>
STS 22/02/2022.....	19
<b>PRINCIPIO DE IGUALDAD .....</b>	<b>19</b>
STS 15/02/2022.....	20
<b>PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....</b>	<b>20</b>
STS 04/03/2022.....	20
<b>RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA.....</b>	<b>20</b>
STS 03/03/2022.....	20
<b>RECURSO DE SUPPLICACIÓN .....</b>	<b>21</b>
STS 22/02/2022.....	21
STS 17/02/2022.....	21
STS 23/02/2022.....	22
<b>TIEMPO DE TRABAJO.....</b>	<b>22</b>
STS 17/02/2022.....	22
<b>TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES .....</b>	<b>22</b>
STS 23/02/2022.....	22
STS 09/03/2022.....	23
<b>III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA .....</b>	<b>24</b>
<b>EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....</b>	<b>24</b>
STJUE 17/03/2022.....	24
<b>DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO .....</b>	<b>25</b>
STJUE 24/02/2022.....	25
<b>DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>26</b>
STJUE 24/02/2022.....	26
<b>PRINCIPIO DE PRIMACÍA .....</b>	<b>28</b>
STJUE 08/03/2022.....	28
<b>TIEMPO DE TRABAJO.....</b>	<b>28</b>
STJUE 22/02/2022.....	28
<b>IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.....</b>	<b>29</b>
<b>DERECHO A LA VIDA .....</b>	<b>29</b>
STEDH 01/03/2022. Caso Fenech c. Malta.....	29
<b>DERECHO A LA VIDA PRIVADA.....</b>	<b>30</b>
STEDH 8/03/2022. Caso Reyes Jiménez c. España.....	30
<b>INDEPENDENCIA JUDICIAL.....</b>	<b>32</b>
STEDH 15/03/2022. Caso Grzeda c. Polonia.....	32
<b>LIBERTAD SINDICAL .....</b>	<b>33</b>
STEDH 08/03/2022. Caso Zakharova y otros c. Rusia.....	33



## **I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

### **COMPETENCIAS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA**

**STC 17/2022, de 8 de febrero**

Cuestión de inconstitucionalidad 1143-2021. Planteada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con diversos preceptos de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de coordinación de policías locales de la Comunidad de Madrid.

*Competencias sobre función pública: nulidad de la previsión legal autonómica que establece un sistema de promoción interna basado exclusivamente en la posesión de la titulación académica y prescinde de la superación de las correspondientes pruebas selectivas.*

### **COMPETENCIAS EN MATERIA PROCESAL Y VIVIENDA**

**STC 28/2022, de 24 de febrero**

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 5389-2021. Interpuesto por el presidente del Gobierno en relación con el artículo único del Decreto-ley del Gobierno de la Generalitat de Cataluña 37/2020, de 3 de noviembre, de refuerzo de la protección del derecho a la vivienda ante los efectos de la pandemia de la Covid-19.

*Competencias sobre legislación procesal y vivienda: nulidad del precepto legal autonómico que introduce, como requisito previo al ejercicio de acciones ejecutivas, la acreditación de que se ha efectuado una oferta de alquiler social; interrumpe los procedimientos iniciados sin acreditar dicha oferta y suspende los lanzamientos durante la vigencia del estado de alarma o restricciones de movilidad.*

## **II.- TRIBUNAL SUPREMO**

## **CESIÓN ILEGAL**

*STS 23/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 874/2022 - ECLI:ES:TS:2022:874**

No de Recurso: **3248/2019**

No de Resolución: **186/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Cesión ilegal: declarado un despido improcedente, habiéndose estimado la existencia de cesión ilegal, la responsabilidad propia de tal despido no es solo de la empresa por la que el trabajador ha optado, sino que es una responsabilidad solidaria. Reitera doctrina: STS 15.10.2019, R. 1620/2017,

## **COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

*STS 07/03/2022*

ir al texto

Roj: **STS 877/2022 - ECLI:ES:TS:2022:877**

No de Recurso: **16/2020**

No de Resolución: **192/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Compensación y absorción: reestructuración salarial que se acomoda al marco normativo exigible. Precisamente con motivo del incremento del SMI/2019 las partes con capacidad y legitimación para negociar deciden alterar la estructura salarial, no sólo incrementando el salario base, sino con la esencial medida de modificar normativamente el concepto de los controvertidos pluses. La supresión de los mismos expulsa de la regulación de las relaciones de trabajo en la empresa su consideración autónoma, heterogénea y extrasalarial; y, al mismo, tiempo, determina el *quantum* del salario base de forma tal que los trabajadores mantengan el sumatorio final que, hasta ese momento, representaba el anterior salario base y los desaparecidos pluses. No existe ya una heterogeneidad como la que la doctrina de esta Sala ha considerado excluyente de la compensación y absorción. Y no existe porque son los negociadores colectivos los que han decidido configurar un único concepto salarial y determinar su cuantía, salvaguardando, además el mantenimiento del mismo importe percibido. Son dichos negociadores quienes han decidido homogeneizar (y unificar) los conceptos y, por consiguiente, difícilmente puede entenderse que, con ello, hayan contravenido las normas legales de contenido mínimo de garantía salarial. Reitera doctrina: STS/IV de 8 de junio de 2021 (rco. 190/2019)

## **COMPLEMENTOS SALARIALES**

*STS 15/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 702/2022 - ECLI:ES:TS:2022:702**

No de Recurso: **4347/2018**

No de Resolución: **151/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Complementos salariales: se confirma la desestimación de la demanda en la que en la que el demandante reclama el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad previsto en el VI convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía., por no cumplir con los requisitos previstos en el convenio.

### **CONFLICTO COLECTIVO**

**STS 08/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 615/2022 - ECLI:ES:TS:2022:615**

No de Recurso: **20/2020**

No de Resolución: **123/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Conflicto colectivo: un conflicto que a afecta a un centro de trabajo no suspende la tramitación de un conflicto que afecta a toda la empresa la suspensión del procedimiento laboral por conectividad con otro proceso anterior, solo es posible cuando la cuestión que haya de resolverse en el segundo de ello constituya el objeto principal del primer proceso, o concurren los requisitos que producen los efectos jurídicos derivados de la existencia de cosa juzgada de las sentencias que resuelven un conflicto colectivo.

Ninguna de tales circunstancias aparecen en el presente caso.

Tal y como establece el inatado hecho probado cuarto, el procedimiento seguido ante la Sala Social del TSJ de Madrid afecta únicamente al convenio colectivo del centro de trabajo de Alcorcón, de exclusiva aplicación a los trabajadores que prestan servicio en el mismo, mientras que la cuestión suscitada en el presente se extiende a la totalidad de los trabajadores de la empresa.

### **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA**

**STS 07/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 609/2022 - ECLI:ES:TS:2022:609**

No de Recurso: **4371/2018**

No de Resolución: **117/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Contratos de duración determinada: Principio de igualdad: La demandante, que viene prestando servicios para la demandada en virtud de diferentes y múltiples contratos de duración determinada, tiene derecho a percibir los mismos complementos salariales por antigüedad (trienios) que percibe el resto del personal.

**STS 18/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 897/2022 - ECLI:ES:TS:2022:897**

No de Recurso: **275/2021** No de Resolución: **167/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: contratos de duración determinada: Trato discriminatorio respecto del personal fijo. Se confirma la nulidad de la decisión de exigir a los trabajadores eventuales/temporales la devolución de los permisos retribuidos que concedió en el periodo de 30 de marzo a 11 de abril de 2020, restaurando así el trato desigual producido con los trabajadores fijos, y la nulidad de los descuentos practicados por ese motivo a los trabajadores temporales al finalizar sus contratos, con obligación de la empresa de adoptar las medidas necesarias para su efectividad y devolver a los trabajadores afectados por este conflicto las cantidades indebidamente descontadas por el referido concepto

### **CONTRATO DE TRABAJO**

**STS 15/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 614/2022 - ECLI:ES:TS:2022:614**

No de Recurso: **5085/2018**

No de Resolución: **154/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Contrato de trabajo: es laboral la relación contractual existente entre el Ayuntamiento demandado y los técnicos contratados al amparo del convenio de colaboración suscrito entre la Diputación de Valencia y los respectivos colegios profesionales.

**STS 23/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 825/2022 - ECLI:ES:TS:2022:825**

No de Recurso: **4176/2018**

No de Resolución: **184/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Contrato de trabajo: Es laboral la relación contractual entre el Ayuntamiento de Daimuz y varios técnicos municipales contratados al amparo de un convenio de colaboración suscrito con la Diputación Provincial de Valencia y diversos Colegios Profesionales.

### **CONVENIO COLECTIVO**

**STS 22/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 688/2022 - ECLI:ES:TS:2022:688**

No de Recurso: **4988/2018**

No de Resolución: **174/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**



Convenio colectivo: interpretación. IBERIA LAE. SAE. No resulta de aplicación a los trabajadores demandantes la Disposición Transitoria 3a de la segunda parte del XX Convenio colectivo de Iberia LAE de su personal de tierra, según la cual "A todos los trabajadores con contrato de trabajo fijo de actividad continuada a tiempo parcial (FACTP) a la fecha de la firma del XX Convenio colectivo, resultándoles de aplicación toda la normativa prevista en la misma, a excepción de las siguientes previsiones que se les reconocen como garantía ad personam.

## **COSA JUZGADA**

**STS 22/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 833/2022 - ECLI:ES:TS:2022:833**

No de Recurso: **410/2019** No de Resolución: **176/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Cosa Juzgada: existe cosa juzgada positiva en un supuesto en el que se reclaman cantidades por un concepto que ya fue objeto de sentencia firme en un proceso anterior, y que vuelve a reproducirse, si bien en relación con un período de tiempo posterior, sin que se haya modificado la norma ni variado las circunstancias que dieron lugar a su concesión

## **DESEMPLEO**

**STS 10/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 703/2022 - ECLI:ES:TS:2022:703**

No de Recurso: **4838/2018**

No de Resolución: **140/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Desempleo: Requisito de carencia de rentas: en lo que se refiere al cómputo que haya de hacerse de los bienes muebles o inmuebles que integran el patrimonio del beneficiario, del art.7.1c RD 625/1985 se desprende que no ha de estarse al valor pecuniario que pudieren tener los mismos, sino a los rendimientos que generan.

Y a tal efecto, tales rendimientos serán los que efectivamente hayan podido producir como fruto de su explotación económica. En caso de que no consten los rendimientos reales, habrá de estarse a los rendimientos presuntos que se deducen del montante económico del patrimonio, calculados conforme a la concreta y objetiva regla que ofrece el propio precepto legal de aplicar a su valor el 100 por ciento del tipo de interés legal del dinero vigente, con las excepciones que enumera la propia norma.

En la STS 27/1/2005, rcud. 2192/2004,

**STS 23/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 837/2022 - ECLI:ES:TS:2022:837**

No de Recurso: **4389/2018**

No de Resolución: **178/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Desempleo: **La normativa aplicable para proceder a la regularización de la prestación con los salarios de tramitación es la vigente en el momento del nacimiento de la situación legal de desempleo**

Reitera doctrina: STS 1 de febrero de 2011 (rcud 4120/2009), dictada por el Pleno (entonces Sala General), rectifica la doctrina de la STS 22 de junio de 2.009 (rcud 3856/2008)

## **DESPIDO**

**STS 08/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 876/2022 - ECLI:ES:TS:2022:876**

No de Recurso: **4874/2019**

No de Resolución: **198/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Despido colectivo: caducidad del despido. Inexistente. 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 legalmente procedente.

En tal sentido precisamos que "La LPACAP suprimió, con carácter general y con efectos de 2 de octubre de 2016, la exigencia de la interposición de la reclamación administrativa previa a la vía judicial social que hasta entonces establecía la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) para poder demandar al estado, comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. La reclamación administrativa previa solo se mantuvo, y se mantiene, únicamente respecto de las demandas en materia de prestaciones de seguridad social ( artículo 71 LRJS) y de las reclamaciones al estado de pago salarios de tramitación en juicios por despido ( artículo 117 LRJS)".

o cabe reconocer virtualidad jurídica para activar el plazo de caducidad a la reclamación previa indebidamente formulada por el trabajador, frente a la resolución administrativa que extingue la relación laboral con omisión de cualquier indicación sobre la vía adecuada por su impugnación.

La primera de las actuaciones realizada por el interesado que evidencia el conocimiento del contenido y alcance de la resolución mediante el acudimiento a la vía legalmente procedente para su impugnación, no es por lo tanto la de aquella indebida presentación de la reclamación previa administrativa, sino la propia interposición de la demanda de despido ante los órganos judiciales, quedando hasta entonces suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción, como ordena el precitado art. 69.1, párrafo tercero LRJS

**STS 09/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 892/2022 - ECLI:ES:TS:2022:892**

No de Recurso: **2372/2020**

No de Resolución: **218/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Despido: Caducidad inexistente. 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 legalmente procedente. En el actual supuesto, aunque referido a la interposición del acto de conciliación, cabría reconocer virtualidad jurídica para activar el plazo de caducidad a dicho acto, cuando la comunicación de la Fundación demandada no consta que hubiera indicado la vía adecuada por su impugnación. Precisaremos en este punto, que es la Administración empleadora la que soporta, de conformidad con nuestra jurisprudencia, la obligación de notificación cumpliendo los requisitos que establece el párrafo segundo del art. 69.1 LRJS, porque, la omisión de tales exigencias impulsa las previsiones del párrafo tercero del mismo precepto: impone el mantenimiento de la suspensión del plazo de caducidad, y no es el trabajador al que corresponde acreditar que en la comunicación le habían indicado que la vía de la conciliación administrativa era la adecuada.

### **DESPIDO COLECTIVO**

**STS 16/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 663/2022 - ECLI:ES:TS:2022:663**

No de Recurso: **222/2021** No de Resolución: **156/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido colectivo: auto de ejecución del despido colectivo declarado nulo por sentencia firme de la referida Sala, declaró la extinción de los contratos de trabajo de los ejecutantes, fijando indemnizaciones por despido y los correspondientes salarios de tramitación desde la fecha de la referida sentencia. No puede quedar sin efecto lo que resuelve dicho auto por la existencia de un ERTE anterior que finalizó con el despido, ni con otro posterior que se efectuó sin haberse producido la readmisión ordenada en la sentencia.

**STS 22/02/2022**

ir al texto

ECLI:ES:TS:2022:794

Nº de Resolución: 168/2022 Nº Recurso: 232/2021

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Despido colectivo: Carga de la prueba. En los despidos colectivos realizados durante la vigencia de la pandemia que estén relacionados con el COVID-19, incumbe a la empresa acreditar que las circunstancias que motivaron el despido colectivo son estructurales y no meramente coyunturales. La parte recurrente justifica el despido colectivo por la situación económica de la empresa y por la disminución de la demanda de sus productos, que están directamente relacionadas con el COVID-19. Además, la empresa sostiene que el despido está motivado por las previsiones relativas al tiempo que va a durar la caída del tráfico aéreo en el futuro, lo que afecta directamente a su negocio de fabricación de motores de aviones. Hemos explicado que el fracaso de los motivos de revisión fáctica dirigidos a incluir en el relato histórico estas previsiones privan de sustento a dichas afirmaciones. En esta tesitura, al no haber acreditado la empresa que concurra una situación estructural, debió haber articulado medidas de flexibilidad interna y no externa.

**STS 22/02/2022**

**ir al texto**

**Roj: STS 794/2022 - ECLI:ES:TS:2022:794**

**Recurso: 232/2021**

**Resolución: 168/2022**

**Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Despido Colectivo: Nulidad: Garantía de indemnidad: se ha acreditado la existencia de indicios de que se ha producido una vulneración de la garantía de indemnidad de los trabajadores, puesto que sus representantes impugnaron el ERTE acordado por la empresa PCB, se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social declarándolo nulo en fecha 11 de septiembre de 2020 y el 12 de noviembre de 2020 la empresa comunicó su intención de iniciar un proceso de despido colectivo, que comenzó en fecha 24 de noviembre de 2020. Dicha conexión temporal es un indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad.

Causas de despido en COVID -19: los despidos colectivos realizados durante la vigencia de la pandemia que estén relacionados con el COVID-19, incumbe a la empresa acreditar, con arreglo a las reglas de carga de la prueba del art. 217 de la LEC y, en particular, la facilidad y disponibilidad probatoria, que las circunstancias que motivaron el despido colectivo son estructurales y no meramente coyunturales: que las medidas de flexibilidad interna de los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 son realmente insuficientes para paliar su situación crítica. Si así lo hace, cumpliendo con el resto de requisitos legales, la calificación del despido no podrá ser otra que la de ajustado a derecho.

si concurren las causas coyunturales previstas en los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 no se considerará justificado el despido o la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, sino que dichas circunstancias facultan, en su caso, para proceder a la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor (art. 22) o para la suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 23). Por el contrario, si la empresa acredita la existencia de una situación estructural, sí que puede acordar el despido colectivo.

## DISCAPACIDAD

**STS 22/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 686/2022 - ECLI:ES:TS:2022:686**

No de Recurso: **4492/2018**

No de Resolución: **170/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Discapacidad: no procede el reconocimiento automático de la discapacidad en un supuesto en el que al trabajador le ha sido reconocida judicialmente una prestación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual.

Reitera doctrina: SSTS -pleno- de 20 de noviembre de 2018, Rcuds. 1827/2017 y 239/2018, y las que han seguido ( SSTS de 12 de febrero de 2020, Rcu. 2927/201 y de 12 de mayo de 2020, Rcuds. 4423/2017, 58/2018, 243/2018, 1490/2018, 1529/2018 y 2778/2018),

## EJECUCIÓN

**STTS 09/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 890/2022 - ECLI:ES:TS:2022:890**

No de Recurso: **427/2020** No de Resolución: **216/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Ejecución: no procede el devengo de salarios de tramitación durante el periodo en el que el trabajador indefinido no fijo discontinuo está en inactividad.

El momento en el que deben determinarse los salarios dejados de percibir de quien es trabajador indefinido no fijo discontinuo, no es la vía declarativa sino la ejecución de sentencia.

## ERTE

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 648/2022 - ECLI:ES:TS:2022:648**

No de Recurso: **258/2021** No de Resolución: **164/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación** Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: ERTE: el conflicto colectivo el procedimiento adecuado para resolver la impugnación de un ERTE por fuerza mayor, decidida por el empresario, tras constatarse la concurrencia de fuerza mayor por la Autoridad Laboral, cuya resolución no fue recurrida por los demandantes. No puede cuestionarse la concurrencia de fuerza mayor en el procedimiento de conflicto colectivo.

### **ERTE COVID 19**

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 662/2022 - ECLI:ES:TS:2022:662**

No de Recurso: **289/2021** No de Resolución: **165/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

**Resumen: ERTE COVID 19: Impugnación de acto administrativo ERTE fuerza mayor :** es preciso acreditar la conexión entre la pandemia COVID 19 y la pérdida de la actividad..

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 697/2022 - ECLI:ES:TS:2022:697**

Id Cendoj: **28079149912022100023**

Fecha: **17/02/2022** No de Recurso: **255/2021** No de Resolución: **162/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: ERTE COVID 19: El ERTE por fuerza mayor no se instó solo por el periodo coincidente con el mencionado permiso retribuido recuperable ni con fundamento en el RDL 10/2020. Fundándose la solicitud empresarial en el Real Decreto 463/2020 (y no en el RDL 10/2020) y hasta la finalización del estado de alarma (y no por el periodo 30 de marzo a 9 de abril de 2020), no resulta posible estimar el recurso de casación, aunque sea por argumentos no coincidentes con los de la sentencia recurrida.

En el procedimiento judicial, la empresa trató de ceñir su petición de constatación de fuerza mayor al periodo 30 de marzo a 9 de abril, aduciendo que antes del 30 de marzo y después del 12 de abril pudo desarrollar su actividad, y trató de ampararse en el RDL 10/2020 y no en el Real Decreto 463/2020. Pero este proceder rompe la congruencia que legalmente se exige con el expediente administrativo (artículo 151.8 LRJS, en conexión con el artículo 143.4 LRJS). En vía judicial se esgrimen hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo (se dice ahora que la empresa pudo operar antes del 30 de marzo y después del 12 de abril, lo que, por lo demás, no se cohonesta con la petición inicial de constatación de fuerza mayor hasta la finalización del estado de alarma), y se funda la petición en una norma distinta a la alegada en la solicitud inicial y en los documentos que legalmente han de acompañarla.

### **INCONGRUENCIA**

**STS 08/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 893/2022 - ECLI:ES:TS:2022:893**

No de Recurso: **1311/2020**

No de Resolución: **199/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Incongruencia: incongruencia de la sentencia recurrida al haber abordado la calificación del despido con base en la falta de constancia, en los hechos probados de la sentencia de instancia, de ninguna de las causas que permiten la extinción objetiva, previstas en el art. 52 ET, cuando la actora solicitaba la declaración de improcedencia de su despido exclusivamente por el incumplimiento del requisito formal de puesta a disposición simultánea de la indemnización legal en el momento del despido

### **LICENCIAS Y PERSMISOS**

*STS 24/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 831/2022 - ECLI:ES:TS:2022:831**

No de Recurso: **176/2021** No de Resolución: **189/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Licencias y permisos: XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo SA  
Si se entiende que los días de licencia por traslado del domicilio habitual han de disfrutarse en días laborables, si el día del hecho causante es festivo, el inicio del cómputo de dichos días comenzará el primer día hábil siguiente.

### **PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

*STS 23/02/2022*

Roj: **STS 822/2022 - ECLI:ES:TS:2022:822**

No de Recurso: **3882/2018**

No de Resolución: **183/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral administración pública: Por lo que se refiere a la extinción de forma regular del contrato de interinidad, tras las sentencias del TJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) y de 21 de noviembre de 2018 (C-619/17, de Diego Porras II), es doctrina reiterada que no procede el abono de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio prevista en el artículo 53.1 b) ET, ni la aplicación de la doctrina de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14, de Diego Porras I), rectificadas por las sentencias del TJUE antes citadas

Reitera doctrina: SSTS 13 de marzo de 2019 (Pleno, rcud 3970/2016); 8 de mayo de 2019 ( rcuds 3921/2017 y 544/2018); 9 de mayo de 2019 ( rcuds 288/2018, 318/2018 y 1154/2018); 12 de junio de 2019 (rcud 314/2018); 12 de mayo de 2020 (rcud 207/2018); 2 de marzo de 2021 (rcud 3660/2018); y 3 de marzo de 2021 (rcud 2397/2018).

*STS 23/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 834/2022 - ECLI:ES:TS:2022:834**

No de Recurso: **3697/2018**

No de Resolución: **181/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración pública: trabajador, contratado temporalmente por AENA mediante sucesivos contratos, contratación que es considerada fraudulenta, se convierte en fijo discontinuo o en indefinido no fijo discontinuo. Esto es, se trata de decidir si la figura del trabajador indefinido no fijo resulta de aplicación, también, a las sociedades mercantiles estatales.

*STS 23/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 826/2022 - ECLI:ES:TS:2022:826**

No de Recurso: **3724/2018**

No de Resolución: **182/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal Laboral Administración pública: la extinción del contrato de trabajo, estando considerado como personal indefinido no fijo (PINF), por cobertura reglamentaria de la vacante supone un despido improcedente y una indemnización de 20 días de su salario por año de servicio.

Reitera doctrina: STS 36/2022 de 18 enero (rcud. 4021/2018).

*STS 23/02/2022*

ir al texto

Roj: **STS 832/2022 - ECLI:ES:TS:2022:832**

No de Recurso: **1009/2018**

No de Resolución: **180/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal Laboral Administración pública: la extinción del contrato de trabajo, estando considerado como personal indefinido no fijo (PINF), por cobertura reglamentaria de la vacante supone un despido improcedente y una indemnización de 20 días de su salario por año de servicio.

Reitera doctrina: STS/IV de 16/07/2020 (rcud. 361/2018), que con remisión entre otras, a las SSTS de 7 de junio de 2016, recurso 2598/2014; 9 de junio de 2018, recurso 25/2015; 20 de julio de 2017, recurso 2832/2015; 25 de enero de 2018, recurso 3917/2015 y 14 de noviembre de 2019, recurso 2173/2017, refiere que en la sentencia de 25 de enero de 2018, recurso 3917/2015,

*STS 08/03/2022*

ir al texto

Roj: **STS 894/2022 - ECLI:ES:TS:2022:894**

No de Recurso: **3402/2020**

No de Resolución: **201/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**



Resumen: Personal laboral administración pública. La trabajadora, que presta servicios al amparo de un contrato de interinidad por vacante, al que antecedieron otros contratos de interinidad por sustitución y por obra, tiene derecho a adquirir la condición de indefinida no fija. no se convocó proceso selectivo para su cobertura durante 9 años.

Reitera doctrina: STS de 28 de junio de 2021, rcud. 3263/2019,

**STS 08/03/2022**

[ir al texto](#)

Roj: **STS 895/2022 - ECLI:ES:TS:2022:895**

Sección: **1**

Fecha: **08/03/2022** No de Recurso: **3860/2020**

No de Resolución: **202/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Personal laboral administración pública. Interinidad por vacante que define indefinido no fijo. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante.

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. Aplica STS Pleno 28 junio 2021. Rcu. 3263/2019. Reitera SSTS 6/7/2021, rcud. 1677/2019, y 21/7/2021, rcud. 1902/2019, entre otras muchas.

**STS 08/03/2022**

[ir al texto](#)

Roj: **STS 910/2022 - ECLI:ES:TS:2022:910**

No de Recurso: **4212/2019**

No de Resolución: **196/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral administración pública: la contratación temporal desde 2008 para obra o servicio determinado (como técnico de inclusión social) al amparo del II Plan Gallego de Inclusión Socio-Laboral, comporta la consideración de tal relación como indefinida no fija, cuando a pesar de haber concluido, inicialmente, la programación de dicho plan en el año 2013, se ha continuado trabajando durante los ejercicios siguientes, y al menos, hasta la fecha de 10 de julio de 2017 en que se interpone la demanda iniciadora del proceso subyacente, al amparo de la "Estrategia Galega de Inclusión Social 2014-2010" como sustento de un nuevo convenio entre la Consellería de Servicios Sociales y el Consorcio de Servicios de Igualdad y Bienestar, suscrito en 2015 (periodo 2014-2020). Duración insusualmente larga.

## **PRESTACIÓN DE MATERNIDAD**

**STS 17/02/2022**

[ir al texto](#)

Roj: **STS 621/2022 - ECLI:ES:TS:2022:621**

No de Recurso: **2872/2021**

No de Resolución: **160/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Prestación de maternidad: fecha de efectos del reconocimiento a un varón del complemento de pensión por maternidad regulado en el art. 60 LGSS, en la dicción entonces vigente. El debate se centra en aplicar, bien el art. 53.1 del mismo cuerpo normativo que establece una retroacción de tres meses desde la fecha de la solicitud, o, por el contrario, si el dies a quo debe fijarse en la fecha de publicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/2018, WA contra INSS). Se concluye que la retroacción se limita a los 3 meses

Los efectos retroactivos debían limitarse a los tres meses anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud del complemento por el pensionista, la cual, en el caso debatido, se concreta en el 1 de diciembre de 2019; la antedicha resolución atendió a lo disciplinado en el art. 53 LGSS y no al art. 32.6 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, precepto este último que, recordemos, se inserta en la regulación diseñada para establecer los efectos de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas e igualmente hemos considerado que no resulta aquí de aplicación.

Una delimitación adicional. También negativa, en cuanto excluiremos la equiparación invocada con relación al pronunciamiento contenido en la STS IV de 20.12.2017, rec. 263/2016; respecto de la alegación de que una sentencia dictada por el Tribunal Constitucional producía plenos efectos, allí concluíamos que los generaba desde su publicación en el BOE (y en sentido similar se mencionaba en STS 13.06.2018, rec. 144/2017).

La normativa entonces citada, y la jurisprudencia que la interpreta, son disímiles a las que configuran el marco regulador de las sentencias pronunciadas por el TJUE, al que ahora debemos atender y también divergen las circunstancias objeto de valoración en cada caso. Mientras que allí se atendía al objetivo de preservar los efectos de la cosa juzgada de una sentencia dictada en un proceso ya fenecido, así como las situaciones administrativas firmes, en el actual la finalidad estriba en proyectar la exégesis del TJUE sobre una pretensión excluida por la norma y que se denuncia interpretada incorrectamente y en oposición a la normativa comunitaria: resulta discriminatorio que se reconozca un derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres (con al menos dos hijos), «... mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento...».

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 622/2022 - ECLI:ES:TS:2022:622**

No de Recurso: **3379/2021**

No de Resolución: **163/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Prestación de maternidad: fecha de efectos del reconocimiento a un varón del complemento de pensión por maternidad regulado en el art. 60 LGSS, en la dicción entonces vigente. El debate se centra en aplicar, bien el art. 53.1 del mismo cuerpo normativo que establece una retroacción de tres meses desde la fecha de la solicitud, o, por el contrario, si el dies a quo debe fijarse en la fecha de publicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 12 de diciembre de 2019 (asunto C-450/2018, WA contra INSS). Se concluye que la retroacción se limita a los 3 meses

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**STS 22/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 899/2022 - ECLI:ES:TS:2022:899**

No de Recurso: **4862/2018**

No de Resolución: **172/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Prevención de riesgos laborales: se mantiene la aprobación del Plan de Trabajo único de carácter general para la actividad de desamiantado de corta duración con presentación irregular o no programable con antelación, especialmente en los casos de mantenimiento y reparación, incluyendo situaciones que por representar un riesgo grave e inminente, puedan considerarse como situaciones de emergencia o urgencia justificada, eliminando la limitación temporal a un día establecida en vía administrativa para los trabajos de emergencia o urgencia justificada, y condeno a la demandada a estar y pasar por tal declaración

## **PRINCIPIO DE IGUALDAD**

**STS 15/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 612/2022 - ECLI:ES:TS:2022:612**

No de Recurso: **3939/2018**

No de Resolución: **149/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Principio de igualdad: no es discriminatorio que los ascensoristas de calle no tengan derecho a que se les considere como tiempo de trabajo la pausa diaria "por bocadillo" de 15 minutos, cuando ello sucede para el resto de la plantilla. No hay discriminación porque no se alega motivo discriminatorio alguno. No se vulnera el principio de igualdad porque quienes disfrutan del derecho en cuestión tienen horario fijo y continuado de seis horas, mientras los trabajadores afectados por el conflicto colectivo tienen horario flexible y no consta que tengan horario continuado. Existe una justificación objetiva y razonable para la diferencia de trato.

### **PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

**STS 04/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 889/2022 - ECLI:ES:TS:2022:889**

No de Recurso: **130/2019** No de Resolución: **194/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Protección de datos personales: una entidad bancaria no puede utilizar su conocimiento de los datos de la cuenta corriente de una trabajadora para configurar prueba de los posibles incumplimientos laborales realizados por la empleada titular de la referida cuenta. Es ilícita en relación a los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos, la prueba consistente en la utilización, sin su autorización, de los datos de la cuenta corriente que la trabajadora tenía abierta en la entidad empleadora.

### **RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA**

**STS 03/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 898/2022 - ECLI:ES:TS:2022:898**

No de Recurso: **3583/2018**

No de Resolución: **190/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Recurso de casación para la unificación de doctrina: Nulidad de actuaciones, por documento aportado conforme al art.233 LRJS. Dado que el documento que aquí hemos admitido podría tener trascendencia sobre la cuestión relativa a la sucesión empresarial y ello solo sería posible examinarlo en una valoración de la prueba practicada, en la que tomar en consideración todo el conjunto probatorio que se ha quedado definitivamente configurado con la incorporación que en este recurso se ha admitido, siguiendo el criterio adoptado por esta Sala en situaciones similares y en aras del principio de tutela judicial efectiva y para no causar indefensión a la recurrente, procede declarar la nulidad de las actuaciones hasta el momento en que las mismas quedaron vistas para dictar sentencia por el Juzgado de lo Social

### **RECURSO DE SUPPLICACIÓN**

**STS 22/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 654/2022 - ECLI:ES:TS:2022:654**

No de Recurso: **26/2019**

No de Resolución: **175/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Recurso de suplicación: no procede frente a impugnación de suspensión de IT. Estamos ante una inicial suspensión del derecho, por más que a efectos prácticos el trabajador pueda identificar ese acto con una extinción anticipada. Pero es que ni siquiera esta figura extintiva (que acaba dándose) basta para posibilitar el acceso a la suplicación, puesto que la LRJS se refiere a la denegación, esto es, al acto inicial que decide sobre el reconocimiento de una prestación (aquí, el subsidio por IT); solo en tal caso es cuando admite el recurso con independencia de la cuantía litigiosa.

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 712/2022 - ECLI:ES:TS:2022:712**

No de Recurso: **2669/2019**

No de Resolución: **158/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Recurso de suplicación: cómputo de plazo para interposición. ATS de 15 de diciembre de 2021, rec. 52/2021, entre otros, recuerda que "en Acuerdo no jurisdiccional de Pleno, de 6 de julio de 2016, en cuanto a las notificaciones a través del sistema LexNet en el orden social y plazos procesales, ha determinado lo siguiente:" En cuanto a las notificaciones a través del servicio de los colegios de procuradores; cuando un acto o resolución judicial se notifique por el Juzgado o Tribunal a través del servicio organizado por los Colegios de Procuradores, se aplicará el régimen procesal común propio de estas notificaciones, y, en consecuencia, se tendrán por notificados al día siguiente a la fecha de su recepción. En cuanto a las notificaciones a través de LexNet en los demás supuestos:

A) Cuando haya constancia de la correcta remisión del acto de comunicación y transcurran tres días hábiles sin que el destinatario acceda a su contenido, se entenderá que la comunicación ha sido efectuada con plenos efectos procesales. En este caso los plazos para desarrollar actuaciones impugnatorias comenzarán a computarse desde el día siguiente al tercero, todos ellos hábiles.

B) Si se accede al contenido el día de su remisión o durante los tres días hábiles posteriores, la notificación se entiende realizada al día siguiente de dicho acceso. De este modo, si se accede el día tercero, la notificación se entiende realizada el cuarto día hábil y los plazos comienzan a computar desde el quinto.

Finalmente, en cuanto a la presentación de escritos a término, lo dispuesto en el art. 135.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, sobre posibilidad de presentar escritos hasta las quince horas del día hábil siguiente al vencimiento de un plazo, resulta aplicable respecto de los nuevos sistemas de recepción de escritos en el orden jurisdiccional social"

**STS 23/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 838/2022 - ECLI:ES:TS:2022:838**

No de Recurso: **4752/2018**

No de Resolución: **185/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Recurso de suplicación: no cabe recurso de suplicación contra la sentencia que desestimó una demanda en reconocimiento de derecho, concretamente una mayor antigüedad y cantidad, cuando la cantidad reclamada no ascendía a 3.000 euros anuales.

### **TIEMPO DE TRABAJO**

**STS 17/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 701/2022 - ECLI:ES:TS:2022:701**

No de Recurso: **123/2020** No de Resolución: **159/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Tiempo de trabajo: las guardias de presencia física en el centro de trabajo de los trabajadores dedicados al transporte sanitario, deben computarse como tiempo efectivo de trabajo a efectos de la jornada anual.

La aplicación al supuesto enjuiciado de la doctrina del TJUE reseñada en las referidas sentencias de 21 de febrero de 2018, C-518/15 y 9 de marzo de 2021, C-344/19, obliga a concluir que el tiempo en que los mentados trabajadores prestan el servicio de emergencias con presencia en la base o centro de trabajo en régimen de 24 horas/día tiene la condición de tiempo de trabajo a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, puesto que concurren las notas definitorias del tiempo de trabajo

### **TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

**STS 23/02/2022**

ir al texto

Roj: **STS 830/2022 - ECLI:ES:TS:2022:830**

No de Recurso: **4322/2019**

No de Resolución: **179/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Tutela de derechos fundamentales: la declaración de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales comporta la condena de la empresa al pago de la reclamada indemnización adicional por daños morales, en un supuesto en el que se ha entendido que la demanda no llega a concretar los parámetros que han de servir para cuantificar su importe. Si el texto de la LRJS anuda la vulneración de derechos fundamentales y la reparación del daño moral al abono de una indemnización debemos concluir que la sentencia recurrida no acierta cuando deniega la solicitud por no haber acreditado las bases para el cálculo de lo pedido".

En lo que a su cuantificación se refiere, debe tenerse en cuenta que la relación laboral apenas ha durado dos años, desde 1-7-2016 a 31-8-2016, siendo el salario medio del trabajador durante ese periodo de unos 1.300 euros mensuales, por lo que resulta manifiestamente excesiva y desproporcionada la suma reclamada por daños morales de 15.525 euros, una vez que la declaración de nulidad del despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de resolución del contrato de trabajo.

El importe de la sanción prevista en el art. 40 de la LISOS, a lo que se acoge el demandante como parámetro de referencia, parte de un mínimo de 6.251 euros hasta un máximo de 25.000 euros, por lo que es más razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa, que prudencialmente resulta más proporcionada y ajustada a las circunstancias del caso para resarcir en sus justos términos el perjuicio derivado del daño moral infringido al trabajador.

**STS 09/03/2022**

ir al texto

Roj: **STS 907/2022 - ECLI:ES:TS:2022:907**

No de Recurso: **2269/2019**

No de Resolución: **214/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Tutela de derechos fundamentales: procede indemnización adicional derivada de vulneración de derechos fundamentales en un supuesto en el que el despido del actor fue declarado nulo por vulneración de la garantía de indemnidad, reconociéndose, por tanto, una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva

### III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

STJUE 17/03/2022

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Artículo 1, apartado 1 — Puesta a disposición “de manera temporal” — Concepto — Ocupación de un puesto que tenga carácter permanente — Artículo 5, apartado 5 — Cesiones sucesivas — Artículo 10 — Sanciones — Artículo 11 — Excepciones establecidas por los interlocutores sociales al período máximo previsto por el legislador nacional»

En el asunto C-232/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandeburgo, Alemania), mediante resolución de 13 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de junio de 2020, en el procedimiento entre **NP** y **Daimler AG, Mercedes-Benz Werk Berlin**,

el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

**1) El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «de manera temporal», recogida en dicha disposición, no se opone a la cesión de un trabajador que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal a una empresa usuaria para cubrir un puesto que tenga carácter permanente y que no sea ocupado para realizar una sustitución.**

**2) Los artículos 1, apartado 1, y 5, apartado 5, de la Directiva 2008/104 deben interpretarse en el sentido de que constituye un uso abusivo de la posibilidad de llevar a cabo cesiones sucesivas de un trabajador de una empresa de trabajo temporal la renovación de tales cesiones para un mismo puesto en una empresa usuaria durante 55 meses, en el supuesto de que las sucesivas misiones del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria den lugar a un período de actividad en esta empresa más largo que el que cabe calificar razonablemente de «temporal», a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que incluyen, entre otras, las particularidades del sector, y en el contexto del marco normativo nacional, sin que se facilite ninguna explicación objetiva sobre el hecho de que la empresa usuaria de que se trate recurra a una serie de contratos de trabajo sucesivos a través de una empresa de trabajo temporal, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.**



3) La Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que fija un período máximo de puesta a disposición del mismo trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a la misma empresa usuaria cuando dicha normativa excluya, mediante una disposición transitoria, a efectos del cálculo de ese período, el cómputo de los períodos anteriores a la entrada en vigor de esa normativa, privando al órgano jurisdiccional nacional de la posibilidad de tener en cuenta la duración real de la puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal a efectos de determinar si dicha puesta a disposición tuvo carácter «temporal», en el sentido de la citada Directiva, extremo que corresponde determinar a dicho órgano jurisdiccional. Un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio exclusivamente entre particulares no está obligado, basándose únicamente en el Derecho de la Unión, a abstenerse de aplicar tal disposición transitoria contraria al Derecho de la Unión.

4) El artículo 10, apartado 1, de la Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que, a falta de una disposición de Derecho nacional que sancione el incumplimiento de esa Directiva por las empresas de trabajo temporal o por las empresas usuarias, el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal no puede deducir del Derecho de la Unión un derecho subjetivo al establecimiento de una relación laboral con la empresa usuaria.

5) La Directiva 2008/104 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a los interlocutores sociales establecer excepciones, al nivel del sector de las empresas usuarias, al período máximo de puesta a disposición de un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal fijado por dicha normativa.

### **DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO**

**STJUE 24/02/2022**

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Directiva 79/7/CEE — Artículo 4, apartado 1 — Prohibición de toda discriminación por razón de sexo — Empleados de hogar — Protección contra el desempleo — Exclusión — Desventaja particular para las trabajadoras — Objetivos legítimos de política social — Proporcionalidad»

En el asunto C-389/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Vigo (Pontevedra), mediante auto de 29 de julio de 2020, recibido en el Tribunal de Justicia el 14 de agosto de 2020, en el procedimiento entre

**CJ y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),**

el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

## **DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS**

**STJUE 24/02/2022**

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 2 — Ámbito de aplicación — Artículo 4 — Concepto de “tratamiento” — Artículo 5 — Principios relativos al tratamiento — Limitación de la finalidad — Minimización de datos — Artículo 6 — Licitud del tratamiento — Tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público conferida al responsable del tratamiento — Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento — Artículo 23 — Limitaciones — Tratamiento de datos con fines fiscales — Solicitud de información relativa a anuncios de venta de vehículos publicados en Internet — Proporcionalidad»

En el asunto C-175/20, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Administratīvā apgabaltiesa (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo, Letonia), mediante resolución de 11 de marzo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de abril de 2020, en el procedimiento entre **SS SIA** y **Valsts ieņēmumu dienests**, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

- 1) Las disposiciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), deben interpretarse en el sentido de que la recogida, por parte de la Administración tributaria de un Estado miembro, de información que implique una cantidad considerable de datos personales de manos de un operador económico está sujeta a los requisitos de dicho Reglamento, en particular a los enunciados en su artículo 5, apartado 1.**
- 2) Las disposiciones del Reglamento 2016/679 deben interpretarse en el sentido de que la Administración tributaria de un Estado miembro no puede establecer excepciones a lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, de dicho Reglamento si tal facultad no le ha sido concedida mediante una medida legislativa, en el sentido del artículo 23, apartado 1, de este.**

**3) Las disposiciones del Reglamento 2016/679 deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que la Administración tributaria de un Estado miembro exija a un proveedor de servicios de publicación de anuncios en Internet que le facilite información relativa a los contribuyentes que hayan publicado anuncios en alguna de las secciones de su portal de Internet siempre que, en particular, tales datos sean necesarios a la luz de los fines específicos para los que se recaban y que el período de recogida no exceda del estrictamente necesario para alcanzar el objetivo de interés general perseguido.**

## PRINCIPIO DE PRIMACÍA

STJUE 08/03/2022

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Libre prestación de servicios — Desplazamiento de trabajadores — Directiva 2014/67/UE — Artículo 20 — Sanciones — Proporcionalidad — Efecto directo — Principio de primacía del Derecho de la Unión»

En el asunto C-205/20,

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 27 de abril de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de mayo de 2020, en el procedimiento entre **NE** y **Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld**, con intervención de:

**Finanzpolizei Team 91**,

el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

- 1) El artículo 20 de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»), en la medida en que exige que las sanciones que contempla sean proporcionadas, está dotado de efecto directo y puede por tanto ser invocado por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a un Estado miembro que lo haya transpuesto incorrectamente.
- 2) El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que impone a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que en parte contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en el artículo 20 de la Directiva 2014/67 únicamente en cuanto sea necesario para permitir la imposición de sanciones proporcionadas.

## TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 22/02/2022

IR AL TEXTO

«Procedimiento prejudicial — Política social — Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 8 — Artículo 12, letra a) — Artículos 20 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Reducción de la duración normal del trabajo nocturno con respecto a la duración del trabajo diurno — Trabajadores de los sectores público y privado — Igualdad de trato»

En el asunto C-262/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Rayonen sad Lukovit (Tribunal de Primera Instancia de Lukovit, Bulgaria), mediante resolución de 15 de junio de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de junio de 2020, en el procedimiento entre **VB** y **Glavna direktsia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naseleniето»**

el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

1) Los artículos 8 y 12, letra a), de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, deben interpretarse en el sentido de que no exigen la adopción de una normativa nacional que establezca que la duración normal del trabajo nocturno para trabajadores del sector público como los policías y los bomberos sea inferior a la duración normal del trabajo diurno prevista para estos. En cualquier caso, tales trabajadores deben disfrutar de otras medidas de protección en materia de duración del trabajo, de salario, de retribución específica o de beneficios similares, que permitan compensar la especial penosidad que implica el trabajo nocturno que realizan.

2) Los artículos 20 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que la duración normal del trabajo nocturno fijado en siete horas por la normativa de un Estado miembro para los trabajadores del sector privado no se aplique a los trabajadores del sector público, incluidos los policías y los bomberos, siempre que tal diferencia de trato se base en un criterio objetivo y razonable, es decir, que guarde relación con un fin legalmente admisible perseguido por dicha normativa y sea proporcionada a ese fin.

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

##### ***DERECHO A LA VIDA***

###### ***STEDH 01/03/2022. Caso Fenech c. Malta***

ir al texto

Art 3 (sustantivo) • Obligaciones positivas • Medidas adecuadas y proporcionadas durante la pandemia de Covid-19 para proteger la salud del demandante detenido, que carece de un riñón y limitar la propagación del virus en la prisión • No se muestra que el solicitante esté dentro de la categoría de los reclusos más vulnerables que requieren separación de otros

Art. 3 (sustantivo) • Condiciones de detención que no constituyan un trato inhumano o degradante • Limitaciones impuestas durante una emergencia de salud pública excepcional e imprevisible por motivos de salud importantes, que afectan a todos los detenidos en prisión y a la sociedad en general • Medidas alternativas establecidas para garantizar el contacto con la familia durante la suspensión de visitas

Art 2 (sustantivo) • Vida • La aplicabilidad del Artículo 2 en ciertos casos relacionados con Covid-19 no excluidos pero evaluados en cada caso individual • El solicitante no pudo probar el riesgo real e inminente para su vida de una posible infección por Covid-19 debido a cualquier acto u omisiones del Estado

## DERECHO A LA VIDA PRIVADA

**STEDH 8/03/2022. Caso Reyes Jiménez c. España**

ir al texto

Resumen: Derecho a la vida privada (art.8 CEDH). Violación existente.

Desestimación injustificada de la apelación contra el incumplimiento del requisito legal de obtener el consentimiento por escrito para una de las tres operaciones quirúrgicas relacionadas: violación del art.8 CEDH

Hechos – El demandante, que era menor de edad en el momento en cuestión, se encuentra en estado de total dependencia e invalidez tras tres operaciones quirúrgicas para extirpar un tumor cerebral.

Sus padres dieron su consentimiento por escrito para la primera y tercera operaciones, junto con el consentimiento verbal para la segunda.

El demandante denunció sin éxito ante los tribunales nacionales que no se había otorgado consentimiento informado por escrito para la segunda operación, mientras que la ley establecía que cualquier operación quirúrgica debía ser aceptada por escrito por el paciente.

Ley – Artículo 8 :

El acceso a los tribunales nacionales normalmente constituye una reparación suficiente para este tipo de quejas. El Tribunal tuvo que examinar si la forma en que fueron tratados los padres del solicitante podía considerarse suficiente para cumplir con la obligación positiva del Estado en virtud del artículo 8.

En opinión de los tribunales nacionales, la segunda operación estaba estrechamente relacionada con la primera y los padres estuvieron en contacto con médicos entre las dos operaciones.

Es cierto que las dos operaciones habían tenido el mismo propósito de extirpar el tumor. Sin embargo, la segunda no había sido precipitada sino que se había producido unas semanas después de la primera, cuando ya se había extirpado parte del tumor cerebral y el estado de salud de la demandante ya no era el mismo. En esas condiciones, los tribunales internos consideraron que el consentimiento que aparentemente se había dado oralmente para la segunda operación era suficiente, sin tener en cuenta las consecuencias de la primera y sin aclarar por qué no se consideró una operación separada que habría requerido el específico consentimiento por escrito previsto por la ley. El hecho de considerar que los padres estaban continuamente en contacto con los médicos, en base a una mera nota del médico de cabecera en el expediente médico del solicitante (“familia informada”) y la advertencia “¡Cuidado con la información!” no bastaba para concluir inequívocamente que los padres de la demandante habían sido debidamente informados y habían accedido a la operación, de acuerdo con las normas internas. Además, aunque la tercera operación resultó necesaria por razones de urgencia, a raíz de las complicaciones surgidas en la segunda operación, se obtuvo entonces el consentimiento de los padres por escrito.

Si bien la propia Convención no establecía ninguna forma particular de consentimiento, cuando la legislación interna establecía ciertos requisitos expresos, éstos debían cumplirse para que la injerencia se considerara prescrita por la ley.

Las preguntas planteadas por los padres del solicitante se referían a la existencia de consentimiento y la responsabilidad potencial de los profesionales de la salud involucrados. No habían sido tratados adecuadamente durante el proceso interno, que por lo tanto no había sido suficientemente efectivo. Las sentencias internas no habían brindado ninguna respuesta al argumento específico relativo al requisito de obtener el consentimiento por escrito en tales circunstancias. Su conclusión de que un acuerdo oral había sido válido en las circunstancias era insuficiente a la luz de las disposiciones específicas de la ley, que requerían que el consentimiento informado se diera por escrito. Si bien el Convenio no impuso el consentimiento por escrito, siempre que fuera inequívoco, la legislación nacional sí requería que fuera por escrito y los tribunales no habían explicado suficientemente por qué habían considerado que la ausencia de consentimiento por escrito no había violado los derechos del solicitante. El sistema nacional no ha proporcionado una respuesta adecuada a la pregunta de si los padres del solicitante realmente dieron su consentimiento informado para cada operación, de conformidad con la legislación interna.

Conclusión: violación (por unanimidad).

Artículo 41: 24.000 euros por daño moral. Reclamaciones por daños materiales rechazadas.

## INDEPENDENCIA JUDICIAL

**STEDH 15/03/2022. Caso Grzeda c. Polonia**

IR AL TEXTO

Resumen: Independencia judicial

(Art 6 § 1 (civil) • Acceso a la justicia • Falta de revisión judicial de la extinción prematura *ex lege*, después de la reforma legislativa, del mandato de un juez del Tribunal Supremo Administrativo en funciones como miembro del Consejo Nacional de la Magistratura • Art 6 aplicable • Auténtica y disputa seria sobre el “derecho” bajo la ley nacional de cumplir un mandato completo como miembro judicial de la CNJ • Se desarrollará la primera condición del test de Eskelinen para cubrir la exclusión implícita en la ley nacional de acceso a un tribunal • La segunda condición del test Eskelinen no dado que la exclusión del solicitante del acceso a un tribunal no estaba justificada por motivos objetivos en interés del Estado, dado el impacto adverso de la reforma en la independencia de la CNJ • **La independencia judicial debe entenderse de manera inclusiva y aplicarse no solo a la función adjudicadora de los jueces sino también a otras funciones judiciales oficiales, como ser miembro de un consejo judicial • Necesidad de proteger la independencia de un consejo judicial del ejecutivo y legislativo De poderes para salvaguardar la integridad del proceso de designación judicial • Garantías procesales similares a las de los casos de destitución o destitución de jueces para estar disponibles en casos de destitución de miembros del consejo judicial • Sucesivas reformas polacas que resultaron en el debilitamiento de la independencia y adhesión judicial a las normas del estado de derecho • La esencia misma del derecho de acceso a los tribunales**



. Refiriéndose, en particular, a la importancia del mandato del Consejo Nacional de la Magistratura de salvaguardar la independencia judicial y el vínculo entre la integridad del proceso de designación judicial y el requisito de independencia judicial, la Corte consideró que garantías procesales similares a las que deberían estar disponibles en casos de la destitución o remoción de los jueces también debe estar disponible cuando, como en el presente caso, un miembro judicial de la CNJ haya sido destituido de su cargo. **El Tribunal enfatizó además la necesidad de proteger la autonomía de un consejo judicial, especialmente en asuntos relacionados con los nombramientos judiciales, de la intrusión de los poderes legislativo y ejecutivo, y su papel como baluarte contra la influencia política sobre el poder judicial. Al evaluar cualquier justificación para excluir el acceso a un tribunal con respecto a la pertenencia a los órganos de gobierno judicial, era necesario tener en cuenta el fuerte interés público en defender la independencia del poder judicial y el estado de derecho.** El Tribunal también tuvo en cuenta el contexto general de las diversas reformas emprendidas por el Gobierno polaco, de las cuales el presente caso refleja un aspecto problemático. **Toda la secuencia de eventos en Polonia demostró vívidamente que las sucesivas reformas judiciales tenían como objetivo debilitar la independencia judicial, comenzando con las graves irregularidades en la elección de los jueces de la Corte Constitucional en diciembre de 2015, luego, en particular, remodelando la CNJ y estableciendo nuevas salas del Tribunal Supremo, ampliando al mismo tiempo el control del Ministro de Justicia sobre los tribunales y aumentando su papel en cuestiones de disciplina judicial. Como resultado, el poder judicial, una rama autónoma del poder del Estado, había estado expuesto a la injerencia de los poderes ejecutivo y legislativo y, por lo tanto, se había debilitado sustancialmente. El caso del demandante fue un ejemplo de esta tendencia general.** En consecuencia, debido a la falta de revisión judicial en este caso, el Estado demandado había menoscabado la esencia misma del derecho de acceso a un tribunal del demandante.

**Todas las Partes Contratantes deben acatar las normas del estado de derecho y respetar sus obligaciones en virtud del derecho internacional, incluidas las contraídas voluntariamente cuando ratificaron la Convención, que es esencialmente un instrumento del estado de derecho. Si bien el presente caso involucraba una serie de cuestiones constitucionales internas, en virtud de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, un Estado no podía invocar su derecho interno, incluida la constitución, como justificación del incumplimiento de sus compromisos de derecho internacional.**

## **LIBERTAD SINDICAL**

**STEDH 08/03/2022. Caso Zakharova y otros c. Rusia**

ir al texto

Resumen: Libertad sindical (Art.11 CEDH). Vulneración existente.

Las demandantes, Yekaterina Vasilyevna Zakharova, Lina Ivanovna Krauze y Svetlana Ivanovna

Andreyeva, son ciudadanos rusos que nacieron en 1966, 1963 y 1966 respectivamente y viven en Ostrov (Región de Pskov, Rusia).

El caso se refiere al acoso de los demandantes y, en última instancia, al despido de un institución educativa en Ostrov. Los tres eran miembros sindicales activos. También se refiere a las diligencias que siguieron.

Basándose en el artículo 14 (prohibición de la discriminación), el artículo 11 (libertad de reunión y asociación), el artículo 6 (derecho a un juicio justo) y el artículo 13 (derecho a un recurso efectivo) de la Convención Europea, los demandantes se quejan, en particular, de que fueron discriminados por motivos de afiliación sindical y que las autoridades no protegieron sus derechos.

Violación del artículo 14 en conjunción con el artículo 11

Justa reparación: :

daño moral: 7.500 EUR a cada solicitante

costas y gastos: 300 EUR para cada solicitante