

RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL

ABRIL 2022

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	6
COMPETENCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	6
STC 36/2022, de 10 de marzo de 2022.....	6
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	6
STC 43/2022, de 21 de marzo.....	6
II.-TRIBUNAL SUPREMO.....	6
ACUERDOS DE EMPRESA.....	6
<i>STS 05/04/2022.....</i>	<i>6</i>
ANTIGÜEDAD.....	7
<i>STS 25/03/2022.....</i>	<i>7</i>
CADUCIDAD.....	7
STS 10/03/2022.....	7
CARTA SOCIAL EUROPEA.....	7
STS 28/03/2022.....	7
COMITÉ DE EMPRESA.....	11
STS 15/03/2022.....	11
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.....	11
STS 29/03/2022.....	11
<i>STS 01/04/2022.....</i>	<i>12</i>
COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL.....	12
STS 22/03/2022.....	12
COMPLEMENTOS SALARIALES.....	12
<i>STS 04/04/2022.....</i>	<i>12</i>
<i>STS 05/04/2022.....</i>	<i>13</i>
CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....	13
<i>STS 29/03/2022.....</i>	<i>13</i>
<i>STS 29/03/2022.....</i>	<i>14</i>
CONTRATO DE TRABAJO.....	14
<i>STS 09/03/2022.....</i>	<i>14</i>
CONVENIO COLECTIVO.....	15
<i>STS 29/03/2022.....</i>	<i>15</i>
<i>STS 31/03/2022.....</i>	<i>15</i>
<i>STS 06/04/2022.....</i>	<i>16</i>
COSA JUZGADA.....	16
<i>STS 31/03/2022.....</i>	<i>16</i>
DEMANDA.....	16
<i>STS 25/03/2022.....</i>	<i>16</i>
STS 23/03/2022.....	18
DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS.....	18
STS 30/03/2022.....	18
DESPIDO.....	19
<i>STS 09/03/2022.....</i>	<i>19</i>
DESPIDO COLECTIVO.....	19
<i>STS 16/03/2022.....</i>	<i>19</i>
STS 30/03/2022.....	20
DESPIDO DISCIPLINARIO.....	20
<i>STS 06/04/2022.....</i>	<i>20</i>

DESPIDO OBJETIVO	20
STS 29/03/2022	20
DESPIDO OBJETIVO	22
STS 22/03/2022	22
STS 23/03/2022	23
STS 23/03/2022	23
STS 31/03/2022	24
ERTE COVID-19	24
STS 09/03/2022	24
STS 16/03/2022	24
STS 16/03/2022	25
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	26
STS 15/03/2022	26
EXTINCIÓN DEL CONTRATO	26
SSTS 23/02/2022	26
FOGASA	27
STS 24/03/2022	27
STS 31/03/2022	27
GRUPO DE EMPRESAS	28
STS 22/03/2022	28
INCAPACIDAD TEMPORAL	28
STS 06/04/2022	28
INCONGRUENCIA	29
STS 15/03/2022	29
STS 05/04/2022	30
JURISDICCIÓN	30
STS 16/03/2022	30
STS 22/03/2022	31
LIBERTAD SINDICAL	31
STS 31/03/2022	31
LICENCIAS Y PERMISOS	31
STS 30/03/2022	31
STS 29/03/2022	32
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	32
STS 17/03/2022	32
STS 29/03/2022	32
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	33
STS 29/03/2022	33
PERÍODO DE PRUEBA	33
STS 23/03/2022	33
PERMISOS PARENTALES	33
STS 05/04/2022	33
PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	34
STS 08/03/2022	34
STS 08/03/2022	34
STS 08/03/2022	35
STS 09/03/2022	35
STS 09/03/2022	35
STS 22/03/2022	36
STS 23/03/2022	36

STS 29/03/2022.....	37
STS 31/03/2022.....	37
STS 06/04/2022.....	37
PLAN DE IGUALDAD	38
STS 05/04/2022.....	38
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	38
STS 15/03/2022.....	38
RECURSO DE SUPPLICACIÓN	39
STS 05/04/2022.....	39
STS 05/04/2022.....	39
STS 06/04/2022.....	39
SALARIOS.....	40
STS 29/03/2022.....	41
SALARIOS DE TRAMITACIÓN.....	41
STS 24/03/2022.....	41
SUBROGACIÓN CONVENCIONAL.....	41
STS 23/03/2022.....	41
SUCESIÓN DE EMPRESAS	41
STS 23/03/2022.....	41
STS 23/03/2022.....	42
STS 29/03/2022.....	42
STS 30/03/2022.....	43
STS 30/03/2022.....	43
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.....	44
STS 09/03/2022.....	44
TIEMPO DE TRABAJO.....	44
STS 06/04/202.....	44
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....	44
STS 06/04/2022.....	45
III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA.....	45
IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	45
DERECHO A UN PROCESO JUSTO.....	45
STEDH 5/04/2022. Caso Benkharbouche and Janah c UK.....	45
STEDH 07/04/2022. Caso Gloveli c. Georgia.....	46
DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN	46
STEDH 07/04/2022. Caso Landi c. Italia	46
LIBERTAD DE EXPRESIÓN	46
STEDH 12/04/2022. CASO LINGS C. DINAMARCA.....	46
SUCESIÓN DE EMPRESAS	47
STJUE 28/04/2022.....	47

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

COMPETENCIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

STC 36/2022, de 10 de marzo de 2022

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 4814-2017. Interpuesto por el presidente del Gobierno en relación con la Ley del Parlamento de Cataluña 21/2017, de 20 de septiembre, de la Agencia Catalana de Protección Social.

Competencias sobre Seguridad Social; estructuras de Estado: interpretación conforme con la Constitución de los preceptos legales autonómicos relativos a la función recaudatoria de la Agencia Catalana de Protección Social y a la consideración de los fondos allegados.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STC 43/2022, de 21 de marzo

ir al texto

Recurso de amparo 296-2021. Promovido por doña Francisca Zafra Flores en relación con el auto de un juzgado de primera instancia de Granada que estimó la impugnación del reconocimiento de su derecho a la asistencia jurídica gratuita en procedimiento de liquidación de sociedad de gananciales.

Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso legal) en relación con el derecho a la gratuidad de la justicia: denegación del derecho a la asistencia jurídica gratuita al no haberse solicitado en primera instancia ni acreditado que las circunstancias económicas y condiciones necesarias para su obtención sobrevinieran posteriormente (STC 90/2015).

II.-TRIBUNAL SUPREMO

ACUERDOS DE EMPRESA

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1434/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1434**

No de Recurso: **7/2020**

No de Resolución: **299/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Acuerdos de empresa. Se desestima la pretensión de que se declare *la nulidad del punto Tercero del acuerdo suscrito entre las empresas demandadas y la Sección Sindical de Comisiones Obreras en fecha 31 de julio de 2019, por suponer una modificación del convenio colectivo de ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA y ZURICH SERVICES, AIE.*

Se confirma la sentencia recurrida. No hay incongruencia omisiva.

ANTIGÜEDAD

STS 25/03/2022

[ir al texto](#)

Roj: **STS 1399/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1399**

No de Recurso: **3423/2020**

No de Resolución: **266/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Antigüedad: el tiempo de prestación de servicios del demandante, bajo diferentes modalidades de contrato temporal, que se han sucedido con interrupciones no superiores a noventa días, debe tomarse desde el primer contrato para calcular la indemnización por despido improcedente.

CADUCIDAD

STS 10/03/2022

[ir al texto](#)

Roj: **STS 1010/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1010**

No de Recurso: **289/2021** No de Resolución: **220/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Caducidad: **Lo relevante es que la demanda se presente dentro del plazo legal, aunque el intento de conciliación administrativa sea posterior**

De conformidad con la STC 185/2013, el plazo de subsanación del artículo 81.3 LRJS "es material, de manera que acoge no sólo la celebración misma del acto de conciliación, sino incluso su intento acreditado mediante la presentación de la correspondiente papeleta ante el órgano de conciliación y ello con independencia del momento en que el acto de conciliación se celebre, ya que esta circunstancia es ajena a la voluntad del demandante", de manera que aquel plazo es hábil, no solo para acreditar que el acto de conciliación se celebró aunque no se haya acompañado a la demanda la certificación correspondiente, sino también para la realización en dicho plazo del acto omitido o la rectificación del defectuosamente practicado.

Como se puede advertir, en el presente caso no se debió interpretar que la acción de despido de la trabajadora estaba caducada. Tal interpretación no se adecúa a la doctrina sentada por la STS 22 de diciembre de 2008 (rcud 2880/2007) y tampoco se ajusta a la doctrina constitucional (por todas, 185/2013, de 4 de noviembre) que ha examinado la cuestión planteada en el presente recurso desde la perspectiva del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

CUARTO. La estimación del recurso

CARTA SOCIAL EUROPEA

STS 28/03/2022

[ir al texto](#)

Roj: STS 1354/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1354

No de Recurso: 471/2020 No de Resolución: 268/2022

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Carta Social Europea y su aplicación: el periodo de prueba anual del contrato de apoyo a emprendedores y el desistimiento empresarial acorde con esa funcionalidad específica poseen naturaleza especial, siendo inaplicable la construcción común. En este caso debe observarse el plazo de preaviso contemplado en el artículo 53.1.c) ET por varias razones: analogía con el despido objetivo; concordancia con el plazo de preaviso "razonable" contemplado en la Carta Social Europea; cumplimiento de buena fe de los derechos y obligaciones contractuales; ajenidad del contrato de trabajo.

" (...) NOVENO.- Incidencia de la Carta Social Europea.

Descartada la oposición del contrato de apoyo a emprendedores y de su periodo de prueba anual tanto a la Constitución cuanto al Derecho de la Unión Europea (como hemos expuesto), hemos de advertir que tampoco cabe hablar de oposición a la CSE por parte de ambas figuras. Lo único que está en juego, sin que ello minimice la enjundia de la cuestión, es si sería exigible un plazo de preaviso razonable cuando el empleador desiste del contrato en casos como el presente.

1. La norma cuya infracción se denuncia.

A) La Carta Social Europea (CSE) fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980, mediante Instrumento de 29 de abril (BOE 26 junio 1980) y entró en vigor para nuestro país el 5 de junio de ese mismo año.

La Parte II de la CSE contiene un rico contenido de derechos laborales y sociales, introducidos por la regla general conforme a la cual "Las Partes Contratantes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes". Dentro de esa Parte II se encuentra el artículo 4o, sobre "derecho a una remuneración equitativa"; como una de sus manifestaciones, los Estados se comprometen "a reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral" (apartado 4). El citado artículo cuarto finaliza disponiendo que "el ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concluidos, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales". Asimismo, en el Anexo se advierte que el artículo 4.4 "se interpretará en el sentido de que no prohíbe un despido inmediato en caso de infracción grave". La ratificación española a la CSE originaria no contiene reserva alguna sobre ese artículo.

B) La Carta Social Europea (revisada) se abrió a la firma el 3 de mayo 1996 y entró en vigor el 1 de julio de 1999. España la firmó el 23 de octubre de 2000, pero la necesidad de adaptar algunos aspectos de la legislación española llevó a posponer su ratificación hasta el 29 de abril de 2021 (BOE 11 junio 2021). En BOE 8 de junio de 2021 aparece asimismo el Instrumento Internacional ratificando el Protocolo Adicional estableciendo un sistema de reclamaciones colectivas. La CSE revisada y el Protocolo entraron en vigor el 1 de julio de 2021.

En la Parte V de la CSE (revisada) se prescribe que "Las disposiciones de la presente Carta no afectarán a las disposiciones de derecho interno ni a las de los tratados, convenios o acuerdos bilaterales o multilaterales que estén vigentes o puedan entrar en vigor y conforme a los cuales se conceda un trato más favorable a las personas protegidas".

C) Las dos reseñadas cuestiones (sistema de reclamaciones colectivas; declaración de la Parte V) son inaplicables, por razones cronológicas a nuestro caso, dado que el desistimiento impugnado acaece el 30 de enero de 2019.

Pero no debe olvidarse que tanto las previsiones constitucionales (art. 96) cuanto las reglas sobre la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales muestran que "Los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes" (art. 30.1).

D) Por otro lado, la jurisprudencia constitucional viene entendiendo que cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de Ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto . El análisis de convencionalidad que tiene cabida en nuestro ordenamiento constitucional no es un juicio de validez de la norma interna o de constitucionalidad mediata de la misma, sino un mero juicio de aplicabilidad de disposiciones normativas; de selección de Derecho aplicable, que queda, en principio, extramuros de las competencias del Tribunal Constitucional [SSTC 10/2019 (FJ 4o), 23/2019 (FJ 2o), 35/2019 (FJ 2o), 36/2019 (FJ 2o), 80/2019 (FJ 3o) y 87/2019].

E) Puesto que el contenido de la CSE es muy heterogéneo, no es seguro que todo él posea la misma aplicabilidad directa en el ámbito de una relación de Derecho Privado como es el contrato de trabajo. Más bien creemos, incluso tras la vigencia de la versión revisada, solo a la vista de cada una de las prescripciones que alberga cabe una decisión sobre ese particular. En tal sentido, la solución que ahora adoptamos no prejuzga lo que proceda en otras materias.

2. Virtualidad del artículo 4.4 CSE.

Debemos recordar que, en el momento de producirse la terminación del contrato de trabajo de la recurrente, la CSE reconocía "el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo"; que el ejercicio de tal derecho debe asegurarse mediante convenios colectivos "o mediante cualquier otro procedimiento adecuado"; que no es posible reconducir el desistimiento enjuiciado a la categoría habitualmente activada; que no hay una regulación específica de tal negocio jurídico en el contrato de apoyo a emprendedores.

No siendo adecuado trasladar al caso el régimen común del desistimiento durante el periodo de prueba, la previsión del artículo 4.4 de la CSE actúa como un resorte interpretativo auxiliar. Su remisión a los convenios colectivos puede inducir a pensar que no estamos ante una norma aplicable sin esa intermediación. Sin embargo, vale la pena recalcar la excepcionalidad del supuesto examinado y la interpretación del CEDS sobre incompatibilidad de la Ley 3/2012 con el artículo 4.4 de la CSE.

Habida cuenta de que la intermediación que la CSE interesa no se dirige en exclusiva a los convenios colectivos y de que la interpretación concordante de las normas nacionales e internacionales constituye una exigencia de la unidad del ordenamiento (art. 9.1 CE) consideramos que el precepto en cuestión opera como un relevante apoyo de la conclusión a que hemos accedido en el Fundamento anterior.

Siendo la observancia de tal plazo de preaviso concorde con la identidad de la causa extintiva manifestada en forma de desistimiento, constituye un apoyo para nuestra conclusión el que con esta interpretación integradora (catalogable como "procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales") nuestro ordenamiento deje de estar confrontado con las exigencias del artículo 4.4 CSE, tal y como estimara el CEDS. Las reservas sobre aplicabilidad directa de la CSE antes de ratificar su versión revisada o la utilización de un concepto indeterminado para aludir al plazo de preaviso deben ser superadas por todos los argumentos expuestos. Como cualquier otra norma, la CSE forma parte del ordenamiento jurídico, y ha de interpretarse en concordancia con las restantes, no de forma aislada.

De este modo, cuando la misión legal y constitucionalmente asignada al periodo de prueba en el contrato de apoyo a emprendedores (que la empresa pueda comprobar la viabilidad del puesto de trabajo creado) desemboca en un resultado negativo, el empleador puede desistir libremente de la relación laboral. Ahora bien, la analogía con el régimen propio del despido objetivo y la sintonía de esa facultad con la exigencia de la CSE invita a considerar exigible el plazo de preaviso contemplado en el artículo 53.1.c ET.

COMITÉ DE EMPRESA

STS 15/03/2022

ir al texto

No de Recurso: **1816/2019**

No de Resolución: **229/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Comité de empresa: la trabajadora es la titular del derecho de opción en un supuesto de despido improcedente sobre una trabajadora que se presentó en una lista a las elecciones al Comité de Empresa, no saliendo elegida, pero quedando como primera suplente, cuando uno de los miembros de su lista cesó como miembro del mencionado comité, a petición propia, tras haber sido nombrado delegado sindical.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1353/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1353**

No de Recurso: **162/2019** No de Resolución: **272/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Compensación y absorción: Compensación y absorción a efectos de la subida del SMI para 2019 con complemento salarial variable (de cantidad o calidad).

Para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa.

Lo contrario supondría desconocer la regla del artículo 27.1.IV ET, pero también disolver el propio concepto de SMI, puesto que acabaría siendo distinto para cada colectivo sujeto a una regulación convencional, o incluso para cada persona (a la vista de sus complementos de tal índole).

En materia de absorción y compensación salarial los términos del artículo 27.1 ET deben prevalecer sobre los del RD 1462/2018, 21 diciembre, de SMI para 2019. Se trata de norma especial, asimismo prioritaria respecto de la genérica del artículo 26.5 ET

STS 01/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1355/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1355**

de Recurso: **60/2020**

No de Resolución: **295/2022 P**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Compensación y absorción: el plus de transporte concernido (art. 39 del convenio), de naturaleza extrasalarial -en el escrito se hace referencia a otros conceptos, pero no se ha ofrecido ningún elemento que permita entrar en su análisis- no resulta compensable en la operación comparativa con el incremento del SMI para 2019.

Reitera doctrina: STS de 26.01.2022

COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL

STS 22/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1245/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1245**

No de Recurso: **4344/2019**

No de Resolución: **244/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: competencia judicial internacional. competencia de los tribunales españoles para el enjuiciamiento del litigio objeto de demanda: extinción laboral del actor que previamente fue empleado de una empresa española, y luego suscribió contrato de trabajo en EEUU con una empresa de idéntica nacionalidad, prestando servicios en el citado país.

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 04/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1412/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1412**

No de Recurso: **151/2021** No de Resolución: **308/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen. complementos salariales: Bonus: Bankinter. nulidad del requisito contenido en la Instrucción de 17 de julio de 2019, consistente en que para percibir el incentivo Bonus o retribución variable es necesario mantenerse en alta en la Seguridad Social en la fecha de abono del mismo.

Las razones son las siguientes:

Primera: El objetivo del Bonus es incentivar y premiar la actividad comercial de las personas que están en el núcleo donde se origina el negocio -Introducción de la Instrucción de 17 de julio de 2019- sin que exista alusión alguna a que se premia la permanencia de la persona trabajadora al servicio de la entidad.

Segunda: Para el devengo del Bonus se fijan distintos objetivos, de carácter individual y de grupo, sin que se contemple la fijación de objetivos por permanencia en la empresa ni, en consecuencia, ponderación del importe del Bonus atendiendo al periodo de cumplimiento de la permanencia en la empresa.

Tercera: No procede que el cumplimiento del contrato se deje al arbitrio de uno de los contratantes, en clara contravención a lo dispuesto en el artículo 1256 del Código Civil, ya que la empresa puede poner fin al contrato antes de que llegue la fecha del pago del Bonus -20 de agosto de 2019 o 20 de febrero de 2020- con lo que se frustrarían las legítimas expectativas de la persona trabajadora de percibir el Bonus. La empresa puede decidir unilateralmente poner fin a la relación laboral mediante despido objetivo, despido disciplinario, despido colectivo..., o, incluso, propiciar que el trabajador solicite la extinción del contrato ante el perjuicio que le produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por el empresario.

Cuarta: No procede que el cumplimiento del requisito de estar en alta pueda ser incumplido por hechos ajenos a la voluntad del trabajador, impidiendo así el devengo del Bonus. El trabajador puede no estar de alta en la fecha fijada para el cobro por fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o jubilación y estas circunstancias no pueden ser un obstáculo para el cobro del Bonus.

Quinta: Contraviene el artículo 4.2.f) ET que reconoce y garantiza el derecho del trabajador a la percepción de la remuneración pactada o legalmente establecida, derecho absoluto y básico del trabajador, y como tal, de carácter incondicionado que no puede quedar sujeto a ninguna circunstancia impeditiva de su cobro, una vez ha sido devengado.

Sexta: Genera un enriquecimiento injusto en la empresa que percibe mayor calidad o cantidad de trabajo - cumplimiento de objetivos- realizado por la persona trabajadora y no lo retribuye

Reitera doctrina STS de 2 de diciembre de 2015, recurso 326/2014.

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1432/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1432**

No de Recurso: **160/2020** No de Resolución: **307/2022**

Procedimiento: **Recurso** de **casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Complementos salariales: Productividad: Recuperación del 10% del complemento de productividad e incentivos del personal laboral. Conforme al tenor literal de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2018 y la del año 2019 el cálculo debe hacerse sobre la base del complemento vigente en el ejercicio 2017.

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1275/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1275**

No de Recurso: **137/2020** No de Resolución: **278/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Condición más beneficiosa. Inexistencia. Se deniega el derecho del personal adscrito al servicio de restauración y atención a bordo de los trenes a cobrar el 100% de los pluses de transporte y manutención contenidos en el convenio colectivo aplicable, La parte actora sostiene que la empresa, antes de diciembre de 2018 venía retribuyendo de manera general a la totalidad de los trabajadores que accedían a la reducción de jornada este plus de manera íntegra y no en proporción a la jornada el referido complemento. Pero la realidad es que, ni se constata la voluntad unívoca empresarial de apartarse de la normativa general aplicable incluida la convencional, ni que se quisiera atribuir a los trabajadores en general una ventaja que supere las condiciones establecidas legal o convencionalmente, ni que la ventaja se haya adquirido en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama como condición más beneficiosa.

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1375/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1375**

No de Recurso: **120/2019** No de Resolución: **271/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Condición más beneficiosa: se confirma la nulidad de la medida adoptada unilateralmente por las empresas consistente en suprimir el uso de las 35 horas médicas del Convenio para reposo domiciliario sin parte de baja de los propios trabajadores y trabajadoras prescrito por el facultativo correspondiente mediante el oportuno justificante así como para atender a los hijos menores que se encuentren en edad de asistir a pediatra y a ascendientes mayores de sesenta y cinco años, en lo que afecta todas los centros de trabajo de las mismas excepto en la de Jaén. Se confirma el reconocimiento del derecho de todos los centros de trabajo de las demandadas excepto los destinados en la de Jaén, a disfrutar del uso de las 35 horas médicas del Convenio para los casos en que el facultativo correspondiente prescriba reposo domiciliario sin parte de baja al trabajador mediante el oportuno justificante, con todos los efectos inherentes a dicha declaración ya disfrutar del uso de las 35 horas médicas para atender a los hijos menores o a ascendientes mayores de sesenta y cinco años, previa asistencia al facultativo correspondiente que emita el correspondiente justificante recomendando reposo domiciliario. 3.- Condenamos a la Empresa a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos"

CONTRATO DE TRABAJO

STS 09/03/2022

Roj: **STS 1005/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1005**

No de Recurso: **742/2019** No de Resolución: **206/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Contrato de trabajo: contrato mercantil y no laboral. La exclusión de la relación de laboralidad de los socios que realizan otras tareas diferentes de las propias de su cualidad de socio puede venir dada por la falta de la nota de ajeneidad cuando dicho socio ostenta la titularidad de una cuota societaria determinante, de manera que la prestación de trabajo que pueda realizar se efectúa a título de aportación a la sociedad, cuota que esta Sala ha señalado a partir del 50% de participación en el capital social. Pero también puede venir excluida, al amparo del *art. 1.3 c) ET*, por falta de dependencia en el trabajo, cuando se trata de personas que forman parte del órgano máximo de dirección de la empresa, como ocurre con el demandante del presente pleito, en cuanto, además de ser titular de un tercio del capital social, era administrador solidario junto con los otros dos socios, siendo función típica de estas personas que forman parte del órgano de gobierno de la empresa la representación y suprema dirección de la misma, sin que su relación nazca de un contrato de trabajo sino de una designación o nombramiento por parte del máximo órgano de gobierno, de modo que su relación tiene carácter mercantil.

CONVENIO COLECTIVO

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1224/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1224**

No de Recurso: **43/2020**

No de Resolución: **274/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Convenio Colectivo: Exclusión de asociación empresarial con legitimación inicial de la comisión negociadora. Nulidad del Convenio estatutaria que sólo vincula a los firmantes en su condición de extraestatutario.

STS 31/03/2022

Roj: **STS 1341/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1341**

No de Recurso: **59/2020**

No de Resolución: **288/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Convenio colectivo: IMPugnación. Legitimación en impugnación por ilegalidad: El hecho de que el art. 35 del Convenio colectivo aquí impugnado haga mención de las empresas de trabajo temporal no implica que, a los efectos que se están analizando, las organizaciones empresariales que tengan afiliadas a dichas ETts sean entidades interesadas, a los efectos del art. 165.1 a) de la LRJS, cuando éstas no se integran en su ámbito de aplicación, lo que no impide que, como ha resuelto la sentencia recurrida, ostenten la condición de tercero y poder con ello impugnar dicho precepto por lesividad con lo que no se infringe ningún derecho de tutela judicial efectiva ni, por ende, se contradice el principio pro actione.

Legitimación en impugnación por lesividad: , cuando la impugnación del convenio lo es por lesividad lo que debe constatarse es si lo impugnado lesiona gravemente el interés del tercero que acciona, para lo que habrá de constatarse que es lesivo. el daño grave que se exige para apreciar la existencia de lesividad viene evidenciado por la propia regulación que es objeto de impugnación en tanto que, claramente, priva a las empresas de trabajo temporal de poder concertar contratos de puesta a disposición con empresas usuarias de limpieza de locales y edificios de la provincia de A Coruña cuando los trabajadores vayan a ser contratados por medio de un contrato eventual por circunstancias del mercado

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1430/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1430**

No de Recurso: **119/2020** No de Resolución: **328/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Convenio colectivo: Ostenta legitimación activa para impugnar el convenio por lesividad la asociación empresarial que agrupa empresas de trabajo temporal (ETT) no incluidas en el ámbito de aplicación del convenio que aporta indicios de que la regulación convencional impugnada pudiera lesionar gravemente sus intereses a consecuencia de contener previsiones ilegales. Proceso de impugnación de convenio que está excluido de la necesidad de conciliación previa.

COSA JUZGADA

STS 31/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1345/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1345**

No de Recurso: **3725/2020**

No de Resolución: **293/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: procede la condena solidaria por despido improcedente de una sociedad mercantil pública, prestadora de un servicio de tal naturaleza, en aplicación de los efectos positivos de la cosa juzgada, puesto que dicha mercantil fue condenada solidariamente a las consecuencias de la nulidad de un despido precedente, efectuado formalmente por la concesionaria del servicio, al considerar el tribunal de suplicación, que se había producido una reversión del servicio por parte de la empresa pública, teniéndose presente que, producida regularmente la readmisión de la empresa concesionaria, procede a despedir por causas objetivas al trabajador el mismo día, declarándose la improcedencia del segundo despido.

DEMANDA

STS 25/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1229/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1229**

No de Recurso: **4395/2019**

No de Resolución: **264/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Demanda: modificación sustancial. Procede calificar de modificación sustancial de la demanda de despido la petición en el acto de juicio, en fase de conclusiones, de que el despido improcedente se obtenga de la falta de instrucción de un expediente disciplinario.

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1238/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1238**

No de Recurso: **5134/2018**

No de Resolución: **254/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Despido: extinguido el contrato de trabajo por causas objetivas, derivado de un despido colectivo, cuyo período de consultas concluyó con acuerdo, pactándose una indemnización, cuyo cálculo se obtenía de la adición de determinados conceptos salariales, procede demandar por despido, cuando se discrepa del importe de la indemnización y no es posible interponer una demanda en reclamación de cantidad. La cuantificación de la indemnización por despido, cuando su cálculo no es pacífico, debe resolverse en el procedimiento de despido, puesto que, el cálculo de la indemnización constituye un efecto clave de la sentencia de despido, a tenor con lo dispuesto en el art. 108.1 LRJS.

Reitera doctrina. STS 21-05-2020, rec. 48/18.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS

STS 30/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1233/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1233**

No de Recurso: **1288/2020**

No de Resolución: **285/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Derecho a la protección de datos: debió admitirse la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario del trabajador.

La empresa instaló un sistema de control por videovigilancia con la finalidad de intentar reducir y prevenir el problema de la pérdida desconocida en el comercio al por menor. Consistía en varias cámaras ubicadas en el interior de los centros sobre las máquinas de cobro y en la perpendicular de las barras de servicio al objeto de identificar a la persona que realiza la función de cajero. Se instalaron para garantizar la seguridad respecto a los empleados y bienes de la empresa. No existen monitores en los centros donde se puedan visualizar las imágenes captadas por las videocámaras. Se colocaron carteles adhesivos informando de existencia de cámara a la entrada de los establecimientos y en el interior de los mismos. Las imágenes eran visualizadas por el responsable del fichero y grabadas y guardadas en el sistema instalado. La empresa informó a la representación legal de los trabajadores los cambios de ubicación de cámaras con especificación de nueva ubicación y posteriormente la instalación de nuevos equipos de vigilancia en determinados puntos con especificación de los mismos. Al actor no se le notificó la realización de captación de su imagen durante el desempeño laboral ni la utilización de la misma con finalidad disciplinaria. La actividad de videovigilancia era continuada efectuándose comprobaciones aleatorias.

Las cámaras estaban señalizadas con carteles adhesivos que permitían que todas las personas presentes en la cafetería, tanto trabajadores como clientes, tuvieran conocimiento de su presencia, habiéndose informado a los representantes de los trabajadores. Es menester ponderar los derechos y bienes constitucionales en conflicto; el derecho a la protección de datos del trabajador y el poder de dirección empresarial. El demandante era dependiente de primera, prestando servicios en la cafetería de un aeropuerto. La instalación de esas cámaras de vigilancia era una medida justificada por razones de seguridad en sentido amplio, a fin de evitar hurtos, al existir un problema consistente en la pérdida desconocida en el comercio al por menor; idónea para el logro de esos fines, al permitir descubrir a eventuales infractores y sancionar sus conductas, con un efecto disuasorio; necesaria, debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para conseguir la citada finalidad; y proporcionada a los fines perseguidos, habiéndose utilizado el dato obtenido para la finalidad de control de la relación laboral y no para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato. En consecuencia, la prueba de la reproducción de lo grabado por las cámaras de videovigilancia era una medida justificada, idónea, necesaria y proporcionada al fin perseguido, por lo que satisfacía las exigencias de proporcionalidad. A juicio de esta Sala, estaba justificada la limitación de los derechos fundamentales en juego

DESPIDO

STS 09/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1011/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1011**

No de Recurso: **2895/2020**

No de Resolución: **219/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Despido: os órganos judiciales pueden descontar de oficio la suma correspondiente a la indemnización por despido improcedente la percibida por el actor al finalizar el contrato temporal, a pesar de no haber sido solicitado por la demandada, Al hacerlo así, no incurren en incongruencia extra petita.

DESPIDO COLECTIVO

STS 16/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1155/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1155**

No de Recurso: **265/2021** No de Resolución: **239/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido colectivo: ajustado a derecho. Documentación en período de consultas suficiente.. Ausencia de mala fe. Se prueban las causas y la proporcionalidad de la medida. Situación de carácter estructural arrastrada desde antes de la pandemia.

STS 30/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1346/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1346**

No de Recurso: **334/2021** No de Resolución: **287/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Despido colectivo: la extinción de la relación laboral no debe someterse a los trámites previstos para los despidos colectivos en el art. 51 ET, si se extiende a la totalidad de la plantilla de la empresa y el número de trabajadores afectados no es superior a cinco, cuando es por causa de la extinción de la personalidad jurídica del empleador en el supuesto que regula el art. 49.1 letra g) ET.

DESPIDO DISCIPLINARIO

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1446/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1446**

No de Recurso: **834/2019** No de Resolución: **309/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido disciplinario: es procedente el despido disciplinario efectuado por la recurrente en un supuesto en el que se alega para el despido competencia desleal por el mantenimiento sostenido de diversas actividades de captación de publicidad y patrocinio para una empresa, creada por un compañero, superior jerárquico del actor, y la esposa de aquél, para dedicarse a las mismas actividades que la demandada, teniendo en cuenta que la conducta reprochada se realizó, al menos parcialmente, con medios de la empleadora y durante el tiempo de trabajo.

DESPIDO OBJETIVO

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1427/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1427**

No de Recurso: **2142/2020**

No de Resolución: **270/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Despido objetivo: Despido por absentismo: despido objetivo por absentismo regulado en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) vulneraba los tratados internacionales. El citado precepto fue derogado por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero. La sentencia recurrida, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 17 de enero de 2020, recurso 5532/2019, consideró que sí los vulneraba y declaró la improcedencia del despido de la actora.

- Debemos descartar que el precepto legal cuestionado resulte contrario al art. 35.1 CE, pues si bien es cierto que el legislador ha adoptado una medida que limita el derecho al trabajo, en su vertiente de derecho a la estabilidad en el empleo, lo ha hecho con una finalidad legítima -evitar el incremento indebido de los costes que para las empresas suponen las ausencias al trabajo-, que encuentra fundamento constitucional en la libertad [...] de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE)."

- Debemos concluir que el art. 52.d) del ET no era contradictorio con el art. 4 del Convenio 158 de la OIT, que permite la extinción del contrato de trabajo cuando exista causa justificada para ello, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, lo que incluye la defensa de la productividad.

- Los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT no establecen un nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores distinto al que resulta de aquellos preceptos constitucionales, por lo que esta sala, por un elemental principio de seguridad jurídica, debe concluir, en el mismo sentido que la referida sentencia del TC no 118/2019, que la regulación del art. 52.d) del ET respondía a la finalidad legítima consistente en evitar el incremento de los costes empresariales, con fundamento en la libertad de empresa, sin que se haya probado que efectivamente fuera contradictorio con los arts. 4 y 5 del Convenio 155 de la OIT, que imponen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores. No se ha acreditado que la posibilidad legal de despedir a los trabajadores con una indemnización extintiva inferior a la prevista para el caso de despido improcedente, efectivamente causara a los trabajadores un perjuicio real y efectivo en su seguridad y salud.

- La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, ratificada por España el día 29 de abril de 1980, vigente en la fecha del despido, se limitaba a reconocer, en su art. 3, el compromiso de las partes contratantes de promulgar reglamentos de seguridad e higiene; tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos; y consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene en el trabajo. El art. 52.d) del ET no era contrario a ese precepto.

- La Carta Social Europea no establece un derecho a la seguridad e higiene en el trabajo con un contenido distinto del derecho a la protección de la salud del art. 43.1 de la CE en relación con el derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo del art. 40.2 de la CE.

Por ello, este tribunal debe concluir, de conformidad con la mencionada sentencia del TC 118/2019, que no contradecía el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo previsto en la Carta Social Europea el despido regulado en el art. 52.d) del ET, que excluía del cómputo del absentismo las faltas de asistencias debidas a accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja tenía una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género o cuando se tratase del tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

- sala no puede contradecir dicho pronunciamiento del TC, so pena de causar un grave perjuicio a la seguridad jurídica. Los argumentos del citado voto particular, que hace suyos la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, no fueron asumidos por el Pleno del TC, lo que obliga al TS a concluir que el objetivo legítimo que perseguía el despido por absentismo del art. 52.d) del ET de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, con fundamento en la libertad de empresa del art. 38 de la CE, no vulnera los derechos fundamentales regulados en la Carta Magna, que incluyen el derecho a no ser discriminado por razón del sexo. La estimación del primer motivo del recurso hace irrelevante el examen del segundo.

DESPIDO OBJETIVO

STS 22/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1271/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1271**

No de Recurso: **51/2021**

No de Resolución: **247/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Despido objetivo: el cierre de la oficina bancarias en que presta servicios la trabajadora, limpiadora al servicio de la empresa contratista que tiene asumida la tarea de adecentar el local constituye causa bastante como para justificar su despido por causas objetivas, sin que haya deber de recolocación.

La necesidad de amortizar un puesto de trabajo se presume ínsita cuando se pierde un cliente, por cuanto ello implica un descenso en el volumen de la actividad, salvo que concurran circunstancias excepcionales que, por supuesto, deben quedar acreditadas, pues en otro caso, la regla general es que la reducción del volumen de determinada contrata de servicios supone una dificultad que impide el buen funcionamiento de la empresa, y constituye por ello causa organizativa y productiva que permite acudir al mecanismo del despido objetivo para superar esa situación de exceso de plantilla que se presenta en un determinado espacio de la actividad empresarial.

Por tanto, resulta obvio que, el equilibrio productivo " de la empresa resulta afectado cuando esta pierde un cliente, sin que esté obligada a probar algo más que el solo hecho de la reducción de la contrata, al no haber constancia ni alusión alguna en la sentencia recurrida de que, por las singulares condiciones de la empresa puede desprenderse que la reducción de la contrata no tiene que suponer un excedente de la plantilla. Nuestra actual legislación no impone al empleador la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma. Interesa advertir que la sentencia que vamos a casar considera muy dudoso que nuestra doctrina pueda aplicarse a supuestos en que la empleadora es una empresa que presta servicios para otra. Debemos advertir que no es así. La STS 925/2020 aborda un supuesto de actividad de consultoría en favor de terceras; la STS 78/2018 examina un caso de personal administrativo de empresa de servicios externalizados; la STS 7 junio 2007 (rcud. 191/2006) examina el problema al hilo de una contrata de limpieza, desinfección, desinsectación y desratización en favor de un Estadio deportivo.

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1232/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1232**

No de Recurso: **1985/2020**

No de Resolución: **253/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Despido objetivo: pérdida de contrata e inexistencia de un deber de recolocar. no concurriendo circunstancias de análoga índole, ni constando siquiera que hubiera vacantes adecuadas, hemos reiterado que la pérdida de uno de los clientes supone un descenso o alteración de las necesidades de la empresa, al que cabe hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende. Reitera doctrina: STS/4a de 12 diciembre 2008 -rcud. 4555/2007-, 16 septiembre 2009 -rcud. 2027/2008-, 26 abril 2013 -rcud. 2396/2012-, y 30 junio 2015 -rcud. 2769/2014-).

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1223/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1223**

No de Recurso: **3522/2019**

No de Resolución: **251/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Despido objetivo: en un supuesto de despido objetivo en el que consta acreditada la existencia de un grupo de empresas no resulta suficiente una carta de despido que informa únicamente de la situación económica de una de las dos empresas que forman el grupo, aunque concurra la situación económica negativa

STS 31/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1276/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1276**

No de Recurso: **1918/2020**

No de Resolución: **292/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Despido objetivo: corresponde a la persona trabajadora la carga de la prueba de la existencia o no de representación legal de los trabajadores en la empresa, a efectos del cumplimiento del requisito exigido en la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, objetivas o de producción (artículo 52 c) ET), consistente en dar traslado de copia de la comunicación escrita a dicha representación (artículo 53.1 c) ET.

ERTE COVID-19

STS 09/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1060/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1060**

No de Resolución: **205/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: ERTE COVID-19:Fuerza mayor, inexistente. solicitud de constatación de la existencia de fuerza mayor en el presente caso, de empresa dedicada al comercio minorista de óptica expresamente excluido de la suspensión referida en el art. 10.1 del RD 463/2020 antes transcrito, durante el periodo referido, no tiene encaje obviamente en el referido en que expresamente se excluye, con lo cual ha de estimarse ajustada a derecho la resolución recurrida que declara no constatada la existencia de fuerza mayor en el expediente presentado por la empresa, pues, como acertadamente señalan el Abogado del Estado y el Ministerio Fiscal, aceptando como se constata que se haya producido una reducción de ventas, ello no abre la vía del ERTE por fuerza mayor; la empresa pudo utilizar otras vías, a través del oportuno procedimiento por otras causas conforme a lo previsto en el artículo 31.4 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Así como también compartimos la ubicación, en su caso, en el denominado ERTE-ETOP Covid. Descartada la localización en el primero de aquellos grupos - afectación de la actividad por las medidas de contención-, tampoco deviene factible apreciar la conexidad que se reclama. Mientras que la vía postulada por la empresa requiere acreditar una vinculación entre la pérdida de actividad y el Covid, en el ERTE-ETOP el legislador no utiliza el término vinculación sino el de relación: que las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción estén relacionadas con el COVID-19.

En el caso, la pérdida de actividad alegada 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 del RD-L 8/2020 el que resulte de cobertura.

STS 16/03/2022

ir al textoRoj: **STS 1139/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1139**

No de Recurso: **254/2021** No de Resolución: **238/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: ERTE COVID-19 : Fuerza mayor: Se trata de un concepto de creación legal y concreción administrativa, vinculado en exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria". Reitera doctrina: STS de 25 de enero de 2021, recurso 125/2020,

El art. 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 obliga a diferenciar:

a) Si la empresa proporciona un bien o servicio directamente afectado por la declaración del estado de alarma, como la suspensión de clases escolares o del transporte público, bastará con acreditar que esa es la actividad empresarial.

b) En caso contrario, el hecho de que la demanda de bienes o servicios que proporciona la empresa se haya visto afectada por la pandemia no supone, por sí solo, que concurra la fuerza mayor especial. En dicho supuesto, la empresa deberá acreditar que la pandemia le causó falta de suministros, contagio de su plantilla...

3.- En esta litis, la empresa demandante: Producciones y Mecanizados Industriales SA, se dedica a la estampación de piezas destinadas a la fabricación de automóviles de las principales marcas. Se trata de una actividad auxiliar del sector del automóvil que no fue afectada directamente por la declaración del estado de alarma, sin que haya probado la concurrencia de ninguno de los citados supuestos. La parte actora no ha probado que concurra la fuerza mayor especial prevista en el art. 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020: no se ha acreditado que se trate de un supuesto de flexibilidad interna que tenga su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19.

Resume doctrina Fuerza mayor COVID-19:

no se ha acreditado la concurrencia de la fuerza mayor del art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020 en los supuestos siguientes:

a) Fabricación de acero y sus derivados, su transformación y su comercialización por parte del Grupo Arcelormittal (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 15 de diciembre de 2021, recurso 179/2021).

b) Servicio de limpieza realizado por el Grupo Abeto Servicios Integrados SA (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 20 de enero de 2022, recurso 231/2021).

c) Comercio minorista de óptica (sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de 24 de enero de 2022, recurso 262/2021, relativa a Visionlab y de 9 de marzo de 2022, recurso 259/2021, referente a Ulloa Óptica Galicia SA).

d) Venta, alquiler y servicio técnico de maquinaria industrial para procesos productivos de Toyota Material Handling España SA, salvo el permiso retribuido del Real Decreto 10/2020 (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 17 de febrero de 2022, recurso 289/2021).

e) Comercialización de productos relacionados con la ventilación y evacuación de humos de edificios, así como la instalación de los mismos por la empresa ANTAI (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de fecha 17 de febrero de 2022, recurso 255/2021).

STS 16/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1272/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1272**

No de Recurso: **309/2021** No de Resolución: **240/2022**
Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: ERTE COVID-9. Fuerza mayor. Inexistente. Postulando el ahora recurrente la procedencia del ERTE FM debió acreditar que su causa directa residía en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma. Las afirmaciones del recurrente, debidamente acreditadas, de que ha habido pérdida de actividad, tal y como aparece recogido en el ordinal cuarto del relato fáctico de la sentencia de instancia, no acreditan las exigencias del artículo 22 del RD Ley 8/2020 para entender que concurre fuerza mayor.

Procede señalar que la petición de la empresa dirigida a la autoridad laboral, a fin de que constatará la concurrencia de fuerza mayor, se realiza con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley 15/2020 de 21 de abril, que aclaró la posibilidad de que la fuerza mayor fuese parcial.

En todo caso, la pérdida de actividad notificada en la solicitud se muestra relacionada con el Covid-19, pero no anudada o vinculada directamente al mismo. Al faltar 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 artículo 23 al que la empresa deberá acogerse.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

STS 15/03/2022

ir al textp

Roj: **STS 1057/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1057**

No de Recurso: **583/2018** No de Resolución: **223/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Excedencia voluntaria: la trabajadora excedente, cuyo puesto de trabajo continúa vacante, sin que la empresa haya intentado su cobertura con arreglo al convenio y, habiéndose producido contrataciones temporales con el mismo nivel de la demandante, tiene derecho a la reincorporación.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

SSTS 23/02/2022

ir al texto

Roj: **STS 1015/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1015**

No de Recurso: **3259/2020**

No de Resolución: **177/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Extinción del contrato: no basta, para validar la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, el informe emitido por un servicio de prevención ajeno, cuando la Entidad Gestora ha descartado declarar al trabajador afectado en situación de invalidez permanente en ninguno de sus grados.

FOGASA

STS 24/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1226/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1226**

No de Recurso: **1626/2019**

No de Resolución: **263/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: FOGASA: no puede el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) anticipar el ejercicio de la opción entre la extinción indemnizada y la readmisión en caso de despido improcedente, con arreglo a lo previsto en los arts. 23 y 110.1.a) LRJS, cuando la empresa no comparece al acto del juicio y no es posible la readmisión, en un supuesto en el que el trabajador solicitó la extinción indemnizada del contrato por ser imposible la readmisión.

STS 31/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1452/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1452**

No de Recurso: **4843/2018**

No de Resolución: **291/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen FOGASA: en virtud del Decreto Ley 4/2012, de 16 de octubre de la Junta de Andalucía de medidas extraordinarias y urgentes en materia de prestación socio-laboral a ex trabajadores 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 Auto de 19 de noviembre de 2011 del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Sevilla. o subvencionado es la indemnización pactada de 60 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensualidades en la cantidad resultante a cada trabajador. Debiendo entender, a tenor de las normas examinadas, que se trata de una cantidad íntegra que tiende, por un lado, a garantizar la percepción de la misma por cada trabajador y, por otro, a aliviar los créditos contra la masa de la empresa concursada; y que no procede disminuirla por una hipotética entrada del Fondo de Garantía Salarial

Se declara la responsabilidad del Fondo, en aplicación del silencio administrativo positivo- Dicho organismo debe pagar la indemnización por despido objetivo acordada en un ERE sin descontar de ese pago la cantidad que ya había abonado la Junta de Andalucía en concepto de indemnización por importe de 40 días de salario por año de servicio

GRUPO DE EMPRESAS

STS 22/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1269/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1269**

No de Recurso: **1389/2020**

No de Resolución: **246/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Grupo de empresas: no concurre. Consta la existencia de un sistema de tesorería centralizada mediante un contrato de cash pooling; la naturaleza dominante de la empresa ABENGOA S.A; y los problemas económicos vinculados por los que atraviesa el grupo en su conjunto; las dificultades para acceder a fuentes de financiación convencionales, y su situación concursal.

En este mismo contexto probatorio, y en lo que respecta a la específica cuestión relativa a la existencia de un grupo laboral de empresas, aplicamos en aquella sentencia la misma doctrina sobre los grupos de empresas que hemos expuesto anteriormente, para concluir definitivamente que "con los datos económicos y organizativos que han sido acreditados, reproducidos en la primera parte de esta sentencia, no podemos considerar existentes las características que nuestra expuesta doctrina viene exigiendo para considerar que debe saltarse por encima de la identidad formal de las sociedades relacionadas entre sí", negando de esta forma que de esos hechos probados pueda desprenderse la concurrencia de "los requisitos exigidos para tal consideración: confusión patrimonial, confusión de plantillas y uso abusivo de la personalidad jurídica"
Reitera doctrina: STS11/07/2018, rec. 81/2017

INCAPACIDAD TEMPORAL

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1426/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1426**

No de Recurso: **1289/2021**

No de Resolución: **310/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

RESUMEN: Incapacidad temporal: Alta médica. El subsidio debe abonarse hasta la fecha de notificación al interesado de la resolución administrativa con declaración de alta médica, que no solo hasta la fecha de la propia resolución. Aplicamos el criterio de las SSTS 2/12/2014, rcud. 573/2014 y 18/1/2012, rcud. 715/2012. RECURSO DE SUPPLICACIÓN. Acceso al recurso. No hay cuantía. Pero es notoria la afectación general a través de los numerosos precedentes sobre la misma cuestión, en los que nos hemos pronunciado sobre la incompetencia funcional de la sala de suplicación.

INCONGRUENCIA

STS 15/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1126/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1126**

No de Recurso: **869/2019** No de Resolución: **226/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Incongruencia: incongruencia: La sentencia ahora recurrida no da respuesta, ni siquiera de forma implícita, al motivo sobre deuda salarial reclamada. La sentencia impugnada no contiene referencia suficiente a la pretensión acumulada formulada, ni contiene en sus fundamentos jurídicos razonamiento alguno sobre ella y tampoco pronunciamiento directo o indirecto. Esa falta de motivación y decisión produce una efectiva indefensión material pues impide la eventual formulación de una impugnación al desconocerse las razones de la presunta, o mejor inexistente, decisión sobre el motivo formulado

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1429/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1429**

No de Recurso: **2848/2019**

No de Resolución: **298/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Incongruencia: a sentencia recurrida ha incurrido en incongruencia omisiva al no haber razonado ni dado respuesta a las rectificaciones de hecho alegadas en el escrito de impugnación del recurso de suplicación

JURISDICCIÓN

STS 16/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1120/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1120**

No de Recurso: **3376/2020**

No de Resolución: **236/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Jurisdicción: es competente el juzgado de lo mercantil y no el juzgado de lo social, para conocer de la impugnación de la extinción individual de quien fue incluido en el despido colectivo concursal, aunque se alegue la existencia de grupo de empresas a efectos laborales.

STS 22/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1221/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1221**

No de Recurso: **1275/2020**

No de Resolución: **245/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Jurisdicción: los Tribunales del Orden Social de la Jurisdicción carecen de competencia para resolver asuntos en los que funcionarios interinos de la Administración pública verifican peticiones de fijeza laboral fundadas en la supuesta irregularidad de su nombramiento

Reitera doctrina. STS IV (SG) de 20.10.1998, rcud 3321/1997, STS IV 8.07.2003, rcud 4531/2002

LIBERTAD SINDICAL

STS 31/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1352/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1352**

No de Recurso: **101/2020** No de Resolución: **289/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Libertad sindical: Crédito horario: la configuración de una Sección sindical mixta a nivel provincial -que aglutine laborales y funcionarios- , como la que ha configurado la parte demandante, puede perfectamente admitirse, como derecho del propio sindicato a organizarse en la forma que estime conveniente. Ahora bien, y sin olvidar que, a nivel provincial, no tiene presencia en él Comité y solo tiene un miembro en la Junta de Persona pero con una representación inferior al 10, ello no significa que el único Delegado Sindical que tiene designado pueda generar un derecho de crédito horario del art. 10 de la LOLS -que no deja de ser un derecho de prestación a cargo de un tercero, como refiere la STC 188/1995- cuando la designación de Delegado sindical no se corresponde con la situación del sindicato en ese nivel provincial.

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 30/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1235/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1235**

No de Recurso: **136/2020** No de Resolución: **282/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Licencias y permisos: las licencias retribuidas por matrimonio, por nacimiento de hijo y por infortunio familiar, reconocidas en los apartados B), C) y D) del artículo 35, I, del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA, y Grup Supeco-Maxor, SL (BOE de 6 de septiembre de 2016), deben comenzar a disfrutarse, si el hecho causante coincide con día festivo o no laborable para la persona trabajadora, a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

Reitera doctrina: SSTs 145/2018, 13 febrero 2018, aclarada por auto de 10 de mayo de 2018 (r. 266/2016); 226/2020, 11 marzo 2020 (rcud 188/2018); 229/2020, 11 marzo 2020 (r. 192/2018); 257/2020, 17 marzo 2020 (r. 193/2018); 636/2020, 9 julio 2020 (rec. 198/2018); 811/2020, 29 septiembre 2020 (rec. 244/2018); y 189/2022, 24 de febrero de 2022 (rec. 176/2021).

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1351/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1351**

No de Recurso: **90/2020**

No de Resolución: **275/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Licencias y permisos: la entrada en vigor del RDL 10/2015, ha supuesto el levantamiento de la suspensión que impuso el art. 8.3 del RD Ley 20/2012, de las previsiones contenidas en los pactos, acuerdos y convenios para el personal funcionario y laboral de las Administraciones Públicas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición.

Reitera doctrina: SSTs de 29-11-2017, rec. 281/2016; 21-12-2017, rec. 252/2016; 5/4/2018, rec. 63/2017

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

STS 17/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1274/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1274**

No de Recurso: **279/2021** No de Resolución: **241/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

RESUMEN: MSCT: Inexistente. El aumento de la bolsa de horas disponibles como consecuencia de las desprogramaciones derivadas de la falta de actividad por la Covid-19 no es una MSCT ni infringe el CCol aplicable

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1348/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1348**

No de Recurso: **96/2020**

No de Resolución: **276/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: MSCT: nulidad del método de cálculo de la retribución por incentivos implantada por la empresa para el año 2020 por ser una MSCT y no haberse seguido el procedimiento del art.41 ET:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1344/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1344**

No de Recurso: **196/2019** No de Resolución: **273/2022**

Procedimiento: **Recurso** de **casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Negociación colectiva: se confirma la desestimación de la demanda de conflicto colectivo en la que invocaba la discriminación y vulneración de los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva en la firma del "Acuerdo Transitorio sobre Créditos Complementarios de la representación sindical en el Sector de Banca de 11/06/2019",

PERÍODO DE PRUEBA

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1228/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1228**

No de Recurso: **963/2020** No de Resolución: **252/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Período de prueba: el periodo de prueba de un año establecido en la normativa reguladora del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores era válido cuando posteriormente se había publicado un convenio colectivo que fijaba un plazo inferior.

PERMISOS PARENTALES

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1450/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1450**

No de Recurso: **46/2020**

No de Resolución: **301/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Permisos parentales: no se aplica la previsión convencional que mejoraba en 2 días el permiso de paternidad, a consecuencia de 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.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 08/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1004/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1004**

No de Recurso: **3878/2020**

No de Resolución: **203/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral administración pública: un contrato de interinidad por vacante que se celebra cumpliendo todas las exigencias legales queda desnaturalizado como consecuencia del transcurso del tiempo. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

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

STS 08/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1056/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1056**

No de Recurso: **4210/2018**

No de Resolución: **193/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal laboral administración pública: un contrato de interinidad por vacante que se celebra cumpliendo todas las exigencias legales queda desnaturalizado como consecuencia del transcurso del tiempo. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 08/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1003/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1003**

No de Recurso: **345/2021** No de Resolución: **211/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral administración pública: contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 09/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1008/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1008**

No de Recurso: **1524/2020**

No de Resolución: **208/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral administración pública: contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 09/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1119/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1119**

No de Recurso: **4178/2020**

No de Resolución: **210/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral administración pública: contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 22/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1237/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1237**

de Recurso: **3457/2018**

No de Resolución: **242/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal laboral administración pública: contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1291/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1291**

No de Recurso: **1623/2019**

No de Resolución: **249/2022**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral administración pública: contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Reitera doctrina : SSTS de 30 de junio de 2021, recurso 3932/2019; 29 de junio de 2021, recurso 3061/2019; 30 de julio de 2021, recurso 362/2019; 6 de julio de 2021, recurso 2223/2018 y 157/2020.

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1216/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1216**

No de Recurso: **109/2020** No de Resolución: **277/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral administración pública: Se conforma la desestimación de la pretensión de que se declarase el derecho del personal laboral indefinido no fijo que presta servicios en el grupo de personal educativo, categoría de especialista de apoyo educativo, a participar en los concursos de traslados que se convoquen para la cobertura de tales puestos en el Departamento de Educación, en igualdad de condiciones que los trabajadores fijos" y, consecuentemente, la nulidad de las resoluciones administrativas que negaron el mencionado derecho

STS 31/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1230/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1230**

No de Recurso: **3232/2018**

No de Resolución: **290/2022**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral administración pública: a la extinción de la relación laboral que ha sido calificada como indefinida no fija procede reconocer la indemnización de 20 días por año de servicio.

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1458/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1458**

No de Recurso: **5018/2018**

No de Resolución: **317/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral administración pública: alcance de la Disposición Final Segunda del RDL 17/2014, en relación con el art. 272 de la LGSS 2015 (y con los arts. 38 y 39 del Real Decreto 1445/1982). Se trata de determinar si los contratos de colaboración social celebrados antes de la STS de 27 de diciembre de 2013 mantienen el régimen jurídico previo a dicho pronunciamiento. Esos contratos no están sujetos al requisito de que la actividad objeto del contrato sea temporal.

Reitera doctrina: SSTS 90/2020 de 21 enero (rcud. 4629/2017); 87/2021 de 26 enero (rcud. 2372/2018); 578/2021 de 26 mayo (rcud. 466/2019) y 625/2021 de 15 junio (rcud. 4800/2018).

PLAN DE IGUALDAD

STS 05/04/2022

[ir al texto](#)

Roj: **STS 1431/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1431**

No de Recurso: **99/2020**

No de Resolución: **303/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Plan de Igualdad: se confirma la nulidad del plan de igualdad impugnado y que la actuación de las demandadas vulneró el derecho a la libertad sindical del sindicato accionante a quien reconoció una indemnización por daños morales de 1.251 euros

PROMOCIÓN PROFESIONAL

STS 15/03/2022

[ir al texto](#)

Roj: **STS 1058/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1058**

No de Recurso: **3721/2018**

No de Resolución: **224/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Promoción profesional: V Convenio de Telefónica Móviles SAU

No basta para promocionar de nivel retributivo el haber permanecido en el nivel salarial 5 durante cinco o más años , sino que es necesario acreditar también que se percibía un salario superior al del nivel 5 durante dicho período.

RECURSO DE SUPLICACIÓN

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1433/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1433**

Id Cendoj: **28079140012022100265**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid** Sección: **1**

Fecha: **05/04/2022** No de Recurso: **3431/2020**

No de Resolución: **306/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Recurso de suplicación : no tiene acceso a suplicación el recurso que denuncia la vulneración de la tutela judicial efectiva por aplicación indebida de la ficta confessio. Todas las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social son recurribles en suplicación al amparo del art. 191.3.d) de la LRJS cuando la parte recurrente denuncia infracciones procedimentales que afectan a la estructura de la sentencia, como la falta de motivación.

Pero no es admisible el recurso de suplicación contra una sentencia que, por razón de la materia y de la cuantía litigiosa no es recurrible, cuando se denuncia la infracción de una norma procesal relativa al enjuiciamiento del fondo del asunto.

No se trata de un motivo de suplicación amparado en el art. 191.3.d) de la LRJS. Y tampoco es admisible que la mera alegación *ex novo* en el recurso de suplicación de la vulneración de un derecho fundamental determine que la sentencia sea recurrible, porque el acceso a suplicación exige que en la instancia se alegue la infracción de derechos fundamentales por la parte demandada.

STS 05/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1453/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1453**

No de Recurso: **4204/2018**

No de Resolución: **297/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Recurso de suplicación: es recurrible en suplicación la sentencia de instancia que resuelve la demanda del trabajador que solicita el reconocimiento, a todos los efectos, de una determinada antigüedad.

Cuando la acción declarativa está destinada a generar unos determinados efectos económicos, habrá de estarse a su cuantificación anual para establecer la cuantía del proceso, en palabras de nuestras anteriores sentencias "los efectos económicos normales del agente generador, o dicho de otra manera, a los efectos económicos que puede alcanzar el cumplimiento de la declaración".

Pero si la acción declarativa no guarda relación con derechos de contenido económico, o va más allá de ellos, para extender sus efectos jurídicos a otros diferentes ámbitos de la relación laboral, no hay razón para negar el acceso a suplicación.

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1447/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1447**

No de Recurso: **827/2019** No de Resolución: **319/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Recurso de suplicación: cuantía inferior a 3.000 euros e inexistencia de afectación general Reclamación de cantidad (bienios) e interrupción de la prescripción de la acción individual por planteamiento de conflicto colectivo. Telefónica de España, SAU.

SALARIOS

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1234/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1234**

No de Recurso: **149/2020** No de Resolución: **279/2022**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Salarios: el BBVA solo debe retribuir con arreglo al nivel 6 a aquellos "directores comerciales contigo" que lleven desempeñando sus funciones seis meses consecutivos.

SALARIOS DE TRAMITACIÓN

STS 24/03/2022

ir al textoRoj: **STS 1362/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1362**

No de Recurso: **3666/2018**

No de Resolución: **262/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Salarios de tramitación: en la reclamación de salarios de tramitación al Estado, no ha de excluirse del cómputo que excede de los 90 días el tiempo de suspensión de las actuaciones por el planteamiento de una cuestión inconstitucionalidad. El planteamiento de una cuestión de constitucionalidad es una decisión del órgano judicial, de manera que la dilación o la demora que ello pueda suponer no es atribuible las partes, al contrario de lo que sucede con la suspensión del juicio a petición de parte o el tiempo invertido en la subsanación de la demanda, que sí son atribuibles a las partes. De ahí que en estos últimos casos el Estado no deba responder, pero sí debe hacerlo en el supuesto del planteamiento de una cuestión de constitucionalidad.

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1219/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1219**

No de Recurso: **1714/2019**

No de Resolución: **255/2022**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Subrogación convencional: la empresa entrante debe asumir el 90% de la totalidad de la plantilla de la empresa saliente, que atendía el servicio objeto de la contrata que le ha sido adjudicado, conforme a las previsiones del Convenio Colectivo de Contact Center.

Reitera doctrina STS de 1 ce marzo de 2018, recurso 2394/2016, de 31 de enero de 2020, recurso 3634/2017 STS y de 6 de febrero de 2020, recurso 2651/2017

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1222/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1222**

No de Recurso: **3117/2020**

No de Resolución: **259/2022**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA.**

Resumen: Sucesión de empresas: Sucesión de plantillas. Existencia. la prestación de los servicios de mantenimiento en la contrata precedente se veía efectuando por el demandante y otros tres trabajadores (por tanto, un total de cuatro operarios), de los cuales dos suscribieron un nuevo contrato de trabajo con SIMALGA (así el actor, que siguió realizando las mismas funciones que desempeñaba con anterioridad) y un tercer trabajador que firmó un acuerdo de conciliación judicial con la misma entidad entrante (SIMALGA). Desde ese plano personal, por tanto, se evidencia la relevancia del parámetro cuantitativo que subraya la sentencia recurrida: el 75% de la plantilla, al que se anuda el reconocimiento de la subrogación por dicha mercantil respecto de uno de aquellos trabajadores.

Igualmente, el similar objeto y contenido esencial de una y otra contrata: servicio de mantenimiento de las instalaciones (sala de máquinas, piscinas, climatización y demás maquinaria) del Real Canoe Natación Club -las circunstancias atinentes a otras funciones de asesoramiento o informatización no han resultado precisadas-, y la falta de entidad de los medios materiales (aceites, grasas, trapos, estopa, cinta teflón, juntas de estanqueidad de cartón, pequeña tornillería, lámparas de pilotos, pequeños fusibles, cloro...) que la resolución detalla.

Tales circunstancias determinaban la aplicación de nuestra doctrina acerca de la sucesión de plantilla, pues también aquí la mano de obra constituye un factor esencial, y no la infraestructura; la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activaba en consecuencia la aplicación del art. 44 ET.

STS 23/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1227/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1227**

No de Recurso: **108/2020** No de Resolución: **257/2022**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Sucesión de empresas: intexistente: tras la reasunción del servicio de limpieza viaria por parte de un determinado ayuntamiento, éste no debe subrogarse con los trabajadores que, siendo trabajadores de la empresa contratista, estaban adscritos al servicio de limpieza revertido, en un supuesto en el que el ayuntamiento no ha recibido ningún elemento patrimonial ni se ha hecho cargo de ningún trabajador de la referida contrata.

STS 29/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1220/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1220**

No de Recurso: **1062/2020**

No de Resolución: **269/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Sucesión de empresas: a STJUE 11 julio 2018 (C-60/17, Somoza Hermo), y la posterior jurisprudencia de esta Sala Cuarta, pueden aplicarse a un supuesto de despido que tuvo lugar en fechas anteriores a aquella STJUE como consecuencia de la reducción de una contrata y de su repercusión en la obligación de subrogación convencionalmente establecida.

La jurisprudencia no es, propiamente, fuente del Derecho -las Sentencias no crean la norma-, por lo que no son miméticamente trasladables las reglas que se proyectan sobre el régimen de aplicación de las leyes. A diferencia del sistema del *common law*, en el que el precedente actúa como una norma y el *overruling*, o cambio de precedente, innova el ordenamiento jurídico, con lo que es posible limitar la retroactividad de la decisión judicial, en el Derecho continental los tribunales no están vinculados por la regla del *prospective overruling*, rigiendo, por el contrario, el *retrospective overruling* (sin perjuicio de la excepción que, por disposición legal, establezca el efecto exclusivamente prospectivo de la Sentencia, como así se prevé en el art. 100.7 LJCA en el recurso de casación en interés de ley)" Y, más explícitamente, se ha dicho que "Hace mucho tiempo que nuestra doctrina constitucional explicó cómo la Sentencia que introduce un cambio jurisprudencial "hace decir a la norma lo que la norma desde un principio decía, sin que pueda entenderse que la jurisprudencia contradictoria anterior haya alterado esa norma, o pueda imponerse como Derecho consuetudinario frente a lo que la norma correctamente entendida dice" (STC 95/1993, de 22 de marzo)".

STS 30/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1364/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1364**

No de Recurso: **4810/2018**

No de Resolución: **283/2022**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Sucesión de empresas: responsabilidad de la entidad empleadora absorbente en el pago de la pensión de jubilación que ha sido causada formalmente con posterioridad a la transmisión, cuando la empresa absorbida incurrió en infracotización. Reitera doctrina: SSTS 255/2019 de 27 marzo (Rcud. 2137/2017), 883/2019 de 19 diciembre (Rcud. 3276/2017); 103/2020 (Rcud. 3117/2017); 289/2020, de 7 de mayo (Rcud. 169/2018); 988/2021 de 6 octubre (rcud. 4736/2018)

STS 30/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1367/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1367**

Id Cendoj: **28079140012022100252**

No de Recurso: **104/2020** No de Resolución: **281/2022**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Sucesión de empresas: Transmisión de unidad productiva autónoma. No concurre, por cuanto no se transmitió propiamente una Unidad productiva autónoma y los contratos de trabajo estaban extinguidos con anterioridad a que revirtieran las instalaciones a la Diputación Provincial de Castellón., tras el abandono de la concesionaria precedente.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

STS 09/03/2022

ir al texto

Roj: **STS 1009/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1009**

No de Recurso: **1654/2020**

No de Resolución: **209/2022**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Suspensión del contrato de trabajo: el derecho del trabajador a percibir unas determinadas cantidades económicas hasta la edad de 65 años, incluido en el acuerdo de suspensión del contrato de trabajo adoptado con la BBVA no se mantiene cuando el empleado pase a la situación de jubilación anticipada, percibiendo la correspondiente pensión de jubilación, y el contrato de trabajo se extinga.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 06/04/202

ir al texto

Roj: **STS 1435/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1435**

No de Recurso: **43/2021**

No de Resolución: **331/2022**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

RESUMEN: Tiempo de trabajo: los trabajadores de la empresa demandada de cuarto y quinto turno no tienen derecho a percibir el plus de turno total del art. 7.4 c) del Convenio Colectivo de empresa, en las mismas condiciones previstas para el trabajo en sábados, domingos, festivos y días no laborables, cuando prestan servicio en los denominados "días operacionales" por "reducción de jornada".

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STS 06/04/2022

ir al texto

Roj: **STS 1437/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1437**

Id Cendoj: **28079140012022100268**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid** Sección: **1**

Fecha: **06/04/2022** No de Recurso: **102/2020** No de Resolución: **326/2022**

Procedimiento: **Recurso** de **casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Tutela judicial efectiva. no se vulnera porque se rechace la demanda ante la falta de agotamiento de la vía previa, dado el carácter preceptivo del planteamiento de la cuestión a la comisión paritaria antes de acudir a la vía jurisdiccional, no solo porque así lo impone el art. 14 del Convenio con carácter general, sino porque en este caso concreto, en el que la cuestión debatida afecta a la salud laboral, es requisito necesario esa intervención al exigirlo el art. 65 del mismo texto, considerando acertada la sentencia cuando estima la falta de agotamiento de esta vía previa.

III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA

IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 5/04/2022. Caso Benkharbouche and Janah c UK

ir al texto

Resumen: Derecho a un proceso justo (art 6.1 CEDH)

Las demandantes, Fatima Benkharbouche y Mina Janah, nacidas en 1964 y 1967, respectivamente, son de nacionalidad marroquí y residen en Londres. Anteriormente trabajaban como empleadas domésticas en embajadas soberanas en el Reino Unido.

El caso se refiere a reclamaciones laborales que presentaron ante los tribunales ingleses contra sus antiguos empleadores, la República de Sudán y el Estado de Libia, respectivamente, tras ser despedidos en 2010 y 2012.

Basándose en el artículo 6 § 1 (derecho de acceso a los tribunales), leído solo y junto con el artículo 14 (prohibición de discriminación), los demandantes se quejan de que sus antiguos empleadores tenían derecho a la inmunidad de jurisdicción de los tribunales nacionales en virtud de la Ley de Inmunidad del Estado de 1978.

STEDH 07/04/2022. Caso Gloveli c. Georgia

ir al texto

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

Art. 6 § 1 (civil) • Acceso a los tribunales • Incapacidad del candidato judicial para solicitar la revisión judicial de la decisión que deniega su nombramiento para un puesto judicial • Art. 6 aplicable • Disputa genuina y grave sobre el “derecho” en la legislación nacional a un procedimiento justo en el examen de una solicitud para un cargo judicial • Segunda condición de la prueba de Eskelinen no cumplida • Exclusión del solicitante, que cumplió con los requisitos legales de elegibilidad, de una competencia judicial, sin revisión judicial, no en interés de un Estado regido por el Estado de derecho • Vínculo entre la integridad del proceso de designación judicial y el requisito de independencia judicial • Importancia de la equidad procesal en los casos relacionados con la selección, el nombramiento y la carrera de los jueces • La esencia misma del derecho de acceso a los tribunales se ve afectada

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

STEDH 07/04/2022. Caso Landi c. Italia

Art 2 (sustantivo) • Obligaciones positivas • Ausencia de medidas preventivas por parte de las autoridades ante la reincidencia de la violencia intrafamiliar que desembocó en la tentativa de asesinato de la demandante por parte de su pareja y el asesinato de su hijo • Adecuada legislación nacional • Respuesta adecuada por parte de la carabinieri • Falta de un enfoque inmediato, autodirigido y proactivo y una evaluación completa del riesgo por parte de los fiscales • Indicaciones de violencia doméstica que muestran un riesgo real e inmediato para la vida
Art 14 (+Art 2) • Ausencia de falla sistémica que revele una pasividad generalizada hacia las víctimas de violencia doméstica • No hay actitud discriminatoria hacia el solicitante • Implementación de medidas estatales desde Talpis v. Italia en 2017

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 12/04/2022. CASO LINGS C. DINAMARCA

IR AL TEXTO

Art 10 • Libertad de expresión • Condena justificada y proporcionada y pena de prisión condicional impuesta a médico proeutanasia por asistencia y consejo a personas concretas sobre cómo suicidarse • Ausencia de consenso europeo • Amplio margen de apreciación no sobrepasado

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STJUE 28/04/2022

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Artículos 3 a 5 — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Excepciones — Procedimiento de insolvencia — “Pre-pack” — Supervivencia de una empresa — Transmisión de (una parte de) la empresa con posterioridad a una declaración de quiebra precedida de un pre-pack»

En el asunto C-237/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Hoge Raad der Nederlanden (Tribunal Supremo de los Países Bajos), mediante resolución de 29 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de junio de 2020, en el procedimiento entre **Federatie Nederlandse Vakbeweging** y **Heiploeg Seafood International BV, Heitrans International BV**,

el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

1) El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que el requisito que prevé, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican a la transmisión de una empresa cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo «abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente», se cumple cuando la transmisión de una empresa o de una parte de esta se prepara, antes de la apertura de un procedimiento de quiebra que tiene por objeto la liquidación de los bienes del cedente y durante el cual se realiza dicha transmisión, en el marco de un procedimiento de *pre-pack* cuyo objetivo principal consiste en posibilitar que en el procedimiento de quiebra se proceda a una liquidación de la empresa en funcionamiento que satisfaga al máximo los intereses del conjunto de los acreedores y que permita conservar en la medida de lo posible los puestos de trabajo, siempre que dicho procedimiento de *pre-pack* se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

2) El artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que el requisito que prevé, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican a la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o de insolvencia análogo de que es objeto el cedente «est[é] bajo la supervisión de una autoridad pública competente», se cumple cuando la transmisión de la empresa o de una parte de esta se prepara, en el marco de un procedimiento de *pre-pack* previo a la declaración de quiebra, por un «síndico predesignado», bajo el control de un «juez de la quiebra predesignado», y el contrato sobre esa transmisión se celebra y ejecuta una vez que se haya declarado la quiebra, que tiene por objeto la liquidación de los bienes del cedente, siempre que dicho procedimiento de *pre-pack* se rija por disposiciones legales o reglamentarias.

Firmas

