

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA
BIBLIOTECA
ÁREA PROCESAL
LABORAL

CRÓNICA JURIPRUDENCIAL OTROSI.NET LABORAL 2021



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

ÍNDICE

I.	TEDH	4
II.	TJUE	4-11
III.	Tribunal Constitucional	11-14
IV	Tribunal Supremo	14-44
V	Audiencia Nacional	44-45
VI	Tribunales Superiores de Justicia	45-47

I. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

1.- Artículo 6 de la convención. Derecho de acceso efectivo a la casación. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) condena a España por no haber protegido el derecho de acceso efectivo al Tribunal Supremo (Sala 4ª) de un demandante afectado por un error del Tribunal Superior de Justicia.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 28 de septiembre de 2021, en el asunto Domenech Figueroa contra España.

II.- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE UNIÓN EUROPEA

1.- Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Jubilación voluntaria anticipada. Pensión de jubilación anticipada. Requisitos de acceso. Exigencia de que el importe de la pensión que se reciba sea al menos igual a la cuantía mínima legal. Proporción de trabajadores de cada sexo excluidos del derecho a la jubilación anticipada. Justificación de una desventaja particular para las trabajadoras. Objetivos de la política social del Estado miembro en cuestión.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava) de 21 de enero de 2021, en el asunto C-843/19.

El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, en caso de que un trabajador afiliado al régimen general de la seguridad social pretenda jubilarse voluntaria y anticipadamente, supedita su derecho a una pensión de jubilación anticipada al requisito de que el importe de esta pensión sea, al menos, igual a la cuantía de la pensión mínima que correspondería a ese trabajador a la edad de 65 años, aunque esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores, extremo que incumbe comprobar al órgano jurisdiccional remitente, siempre que esta consecuencia quede justificada no obstante por objetivos legítimos de política social ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

2.- Medidas que tienen por objeto prevenir los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Contratos sucesivos o primer contrato prorrogado — Medida legal equivalente — Prohibición constitucional absoluta de convertir contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido — Obligación de interpretación conforme.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima) de 11 de febrero de 2021, asunto C-760/18.

Las cláusulas 1 y 5, apartado 2, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, deben interpretarse en el sentido de que la expresión «sucesivos contratos de trabajo de duración determinada», utilizada en ellas, incluye también la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector de la limpieza de las entidades territoriales efectuada con arreglo a disposiciones nacionales expresas y a pesar de que no se haya respetado la forma escrita, en principio prevista para la celebración de contratos sucesivos.

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

3.- Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras — Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial — Cláusula 4 — Trabajadores a tiempo parcial, esencialmente de sexo femenino — Institución nacional que garantiza a los trabajadores afectados el pago de los créditos no abonados por sus empresarios insolventes — Límite al pago de estos créditos — Cuantía del límite reducida para los trabajadores a tiempo parcial en función de la relación entre la jornada laboral de estos y la jornada laboral de los trabajadores a tiempo completo — Principio de *pro rata temporis*

AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava) de 3 de marzo de 2021

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

Los artículos 2, apartado 1, y 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo,

de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que, en lo atinente al pago, por la institución nacional responsable, de los salarios e indemnizaciones que no se han pagado a los trabajadores a causa de la insolvencia de su empresario, prevé un límite a ese pago en lo concerniente a los trabajadores a tiempo completo, el cual, respecto de los trabajadores a tiempo parcial, se reduce proporcionalmente a la jornada realizada por estos últimos en relación con la jornada realizada por los trabajadores a tiempo completo.

4.- Tiempo de trabajo. cambio de doctrina. Los períodos a disposición de la empresa, de forma presencial o no, son tiempo de trabajo cuando las limitaciones impuestas al trabajador afecten objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar su tiempo libre. Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Ordenación del tiempo de trabajo — Directiva 2003/88/CE — Artículo 2 — Concepto de “tiempo de trabajo” — Período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial — Bomberos profesionales — Directiva 89/391/CEE — Artículos 5 y 6 — Riesgos psicosociales — Deber de prevención

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 9 de marzo de 2021, asunto C-580/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial durante el cual un trabajador debe poder presentarse en el término municipal de la ciudad en la que está destinado en un plazo de veinte minutos, con su uniforme de intervención y el vehículo de servicio puesto a su disposición por su empresario, haciendo uso de las excepciones a las normas de tráfico de aplicación general y de los derechos de preferencia vinculados a ese vehículo, solo constituye, en su totalidad, «tiempo de trabajo» en el sentido de esta disposición si de una apreciación global de todas las circunstancias del caso de autos, en particular, de las consecuencias de dicho plazo y, en su caso, de la frecuencia media de intervención en el transcurso de ese período, se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante ese período son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en ese mismo período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicarlo a sus propios intereses.

5.- Igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Sanciones — Recurso de indemnización basado en una alegación de discriminación — Allanamiento del demandado a la pretensión de indemnización, sin reconocimiento por su parte de la existencia de la discriminación alegada — Vínculo entre la indemnización abonada y la discriminación alegada —Derecho a la tutela judicial efectiva — Normas procesales nacionales que impiden al órgano jurisdiccional que conoce del recurso

pronunciarse sobre la existencia de la discriminación alegada pese a la solicitud expresa del demandante.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de abril de 2021, en el asunto C-30/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

Los artículos 7 y 15 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, en relación con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que impide a un órgano jurisdiccional que conozca de un recurso de indemnización basado en una alegación de discriminación prohibida por dicha Directiva examinar la pretensión de que se declare la existencia de tal discriminación, cuando el demandado acepta abonar la indemnización reclamada sin reconocer no obstante la existencia de esa discriminación. Incumbe al órgano jurisdiccional nacional, que conoce de un litigio entre particulares, garantizar en el marco de sus competencias la protección jurídica que para los justiciables se deriva del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, dejando inaplicada, de ser necesario, cualquier disposición contraria de la normativa nacional.

6.- Principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de edad — Trabajadores incluidos en una reserva laboral hasta la extinción de su contrato de trabajo — Reducción salarial y reducción o pérdida de la indemnización por despido — Régimen aplicable a los trabajadores del sector público próximos a jubilarse con la pensión íntegra — Reducción de los gastos salariales del sector público — Objetivo legítimo de política social — Situación de crisis económica.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 15 de abril de 2021, en el asunto C-511/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

Los artículos 2 y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los trabajadores del sector público que cumplan dentro de un período determinado los requisitos para percibir una pensión de jubilación íntegra quedan incluidos en un régimen de reserva laboral hasta la extinción de sus contratos de trabajo, lo que conlleva una reducción de su retribución, una pérdida de su posible promoción y una reducción, o incluso supresión, de la indemnización por despido a la que habrían tenido derecho en el momento de la extinción de sus relaciones laborales, dado que esa normativa tiene un objetivo legítimo de política de empleo y que los medios para lograr ese objetivo son adecuados y necesarios.

7.- Petición de decisión prejudicial planteada por Juzgado de lo Social de Barcelona. Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Directiva 79/7/CEE — Artículo 4, apartado 1 — Discriminación por razón de sexo — Normativa nacional que concede un complemento de pensión por maternidad a mujeres que hayan tenido determinado número de hijos — Exclusión de dicho complemento de mujeres que se jubilan anticipadamente por voluntad propia — Ámbito de aplicación de la Directiva 79/7/CEE.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 12 de mayo de 2021, asunto C-130/20

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, no es de aplicación a una normativa nacional que establece un complemento de pensión por maternidad en favor de las mujeres que hayan tenido, al menos, dos hijos biológicos o adoptados, y lo hace en los casos de jubilación en la edad ordinaria prevista o de jubilación anticipada por determinados motivos establecidos por ley, pero no en los casos de jubilación anticipada por voluntad de la interesada.

8.- Concepto de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada — Concepto de “razones objetivas” que justifican dichos contratos — Medidas legales equivalentes — Obligación de interpretación conforme del Derecho nacional — Crisis económica.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 3 de junio de 2021. Asunto C-726/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

9.- Medidas que tienen por objeto prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada — Sucesivos contratos de duración determinada en el sector de la construcción denominados “fijos de obra” — Concepto de “razones objetivas” que justifican la renovación de tales contratos — Directiva 2001/23/CE — Artículo 1, apartado 1 — Transmisión de empresa — Artículo 3, apartado 1 — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Subrogación en los contratos de trabajo producida en virtud de las estipulaciones de un convenio colectivo — Convenio colectivo que limita los derechos y obligaciones de los trabajadores subrogados a los derechos y obligaciones generados por el último contrato suscrito con la empresa saliente.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 24 de junio de 2021. Asunto C-550/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, de conformidad con el conjunto de normas del Derecho nacional aplicables, si la limitación a tres años consecutivos, salvo que concurren determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos «fijos de obra» por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese —en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores— constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o «medidas legales equivalentes», en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1. En cualquier caso, tal normativa nacional no puede ser aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trata de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» se considere justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, meramente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables.

2) El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 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 transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente, siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

10.- Ordenación del tiempo de trabajo — Conceptos de “tiempo de trabajo” y de “período de descanso” — Período de pausa del trabajador, durante el cual está obligado a permanecer preparado para salir a efectuar una intervención en un lapso de dos minutos — Primacía del Derecho de la Unión

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima) de 9 de septiembre de 2021 en el asunto C-107/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1) El artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que constituyen «tiempo de trabajo», en el sentido de esta disposición, las pausas concedidas a un trabajador durante su tiempo de trabajo diario, durante las cuales debe estar en condiciones de salir para efectuar una intervención en un lapso de dos minutos en caso de necesidad, ya que de una apreciación global del conjunto de las circunstancias pertinentes se desprende que las limitaciones impuestas a dicho trabajador en esas pausas son tales que afectan objetivamente y de manera considerable a la capacidad de este para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

2) El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un órgano jurisdiccional nacional, que debe pronunciarse a raíz de la anulación de su resolución por un órgano jurisdiccional superior, esté vinculado, de conformidad con el Derecho procesal nacional, por las apreciaciones jurídicas efectuadas por ese órgano jurisdiccional superior, cuando dichas apreciaciones no sean compatibles con el Derecho de la Unión.

11.- Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Ordenación del tiempo de trabajo. Conceptos de “tiempo de trabajo” y “período de descanso”. Formación profesional obligatoria cursada a iniciativa del empresario.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima), de 28 de octubre de 2021, en el asunto C-909/19.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que el período durante el cual un trabajador cursa una formación profesional que le impone su empresario y que se desarrolla fuera de su lugar habitual de trabajo, en los locales del proveedor de los servicios de formación, y durante el cual no ejerce sus funciones habituales constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

12.– Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Ordenación del tiempo de trabajo. Concepto de “tiempo de trabajo”. Bombero del retén. Guardia en régimen de disponibilidad no presencial. Ejercicio, durante el período de guardia, de una actividad profesional con carácter independiente. Limitaciones derivadas del régimen de disponibilidad no presencial.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta) de 11 de noviembre de 2021

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial cubierto por un bombero del retén, durante el cual dicho trabajador ejerce, con la autorización de su empresario, una actividad profesional por cuenta propia, pero debe, en caso de llamada de urgencia, incorporarse a su parque de bomberos de adscripción en un plazo máximo de diez minutos, no constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición, si de una apreciación global del conjunto de circunstancias del caso concreto, en particular de la extensión y condiciones de esa facultad de ejercer otra actividad profesional y de la inexistencia de obligación de participar en todas las intervenciones realizadas desde ese parque se desprende que las limitaciones impuestas al citado trabajador durante ese período no son de tal naturaleza que afecten objetiva y muy significativamente su facultad para administrar libremente, en el referido período, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales como bombero.

III. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1.– El TC estima parcialmente el amparo de una trabajadora a la que se le vulneraron sus derechos a la intimidad y secreto de las comunicaciones producidos por la monitorización de su ordenador. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la sala primera del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2021, recurso de amparo nº 6838/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Santiago Martínez-Vares García.

El art. 183.1 LRJS, cuando dispone que la sentencia que declare la existencia de una vulneración de un derecho fundamental debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, no hace

dependen el reconocimiento de la indemnización de la calificación del despido, sino del reconocimiento de que la trabajadora ha sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, y ello con independencia de la calificación del despido.

2.- Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: resolución judicial que no pondera las circunstancias personales de quien impugna una modificación de jornada de trabajo que incide sobre el disfrute de la reducción que tiene reconocida por cuidado de hijos.

Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional de fecha 31 de mayo de 2021 en el recurso de amparo núm. 3199-2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Alfredo Montoya Melgar.

En definitiva, la decisión del órgano judicial de desestimar la pretensión de la recurrente de no prestar servicios una hora y media los sábados, sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para conciliar su vida familiar y laboral, nos lleva a concluir que no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales el derecho fundamental de la recurrente a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). La negativa del órgano judicial se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina.

3.- Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): resoluciones judiciales que impiden la fiscalización en procesos individuales de las causas justificativas del despido colectivo.

Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, de 12 de julio de 2021, recurso de amparo núm. 5508-2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Pedro José González-Trevijano Sánchez.

Cuando el despido colectivo no ha sido impugnado por los representantes legales de los trabajadores, a través del procedimiento colectivo previsto en el art. 124 LJS, la regulación legal no impide que en procesos individuales, el órgano judicial pueda dilucidar respecto de la realidad de las causas invocadas para justificar la referida medida colectiva, aunque se hubiera alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores.

4.- Principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo: nulidad parcial del precepto legal que regula las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, de 13 de septiembre de 2021, cuestión de inconstitucional n.º 1530-2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Andrés Ollero Tassara.

La declaración de inconstitucionalidad debe entenderse limitada a la aplicación del llamado coeficiente de parcialidad en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común causadas por trabajadores a tiempo parcial; de modo que la determinación de esas pensiones habrá de realizarse sin tomar en cuenta

el referido coeficiente de parcialidad ni la reducción derivada del mismo.

5.- Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (motivación): desconocimiento y preterición de una norma antidiscriminatoria de la Unión Europea que contraviene el principio de primacía del Derecho de la Unión.

Sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional, de 13 de septiembre de 2021, recurso de amparo n.º 1047-2020. Ponente: Excm.a. Sra. D.ª doña María Luisa Balaguer Callejón.

A pesar de que tales pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretando la normativa comunitaria permitían apreciar la discriminación denunciada por el recurrente y eran conocidos por la Sala sentenciadora al formar parte del objeto del debate, no fueron tomados en consideración. Y ese desconocimiento y preterición de una norma del Derecho de la Unión, tal y como ha sido interpretada por aquel Tribunal de Justicia, supuso la infracción del “principio de primacía del Derecho de la Unión”, incurriendo la Sala en una interpretación irrazonable y arbitraria de la norma aplicada al proceso que vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) de la parte recurrente en amparo (por todas, SSTC 232/2015, de 5 de noviembre, FJ 6; 31/2019, FJ 9, y 101/2021, de 10 de mayo, FJ 4).

6.- Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad y a no padecer discriminación por razón de sexo y de las circunstancias personales: decisión empresarial de cambio de puesto de trabajo (UCI pediátrica) justificada por la concurrencia de razones objetivas ajenas a todo factor discriminatorio.

Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, de 13 de septiembre de 2021, recurso de amparo n.º 1797-2020. Ponente: Excm.a. Sra. D.ª Encarnación Roca Trías.

No puede apreciarse la existencia de la vulneración denunciada del art. 14 CE: la recurrente no ha sido discriminada por razón de sexo; ni directamente por razón de maternidad como alega ni, indirectamente, por haber sufrido un trato peyorativo como consecuencia una decisión neutra que, sin embargo, perjudica fundamentalmente a las mujeres al menoscabar el ejercicio de su derecho a reducción de jornada para el cuidado de los hijos; pues el cambio de puesto de trabajo a otro servicio con la misma categoría, es una decisión que no puede calificarse objetivamente como un trato peyorativo que conlleve una “degradación profesional” o “retroceso en su carrera profesional”, como alega la demandada, sino que se fundamenta en motivos objetivos de organización y funcionamiento de la UCI pediátrica para garantizar la correcta asistencia de los pacientes que justifica, en los términos expuestos, la legitimidad de la medida.

7.- Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de discapacidad: diferencia de trato no prevista normativa y carente de justificación objetiva y razonable derivada exclusivamente del hecho de haber accedido a la situación de jubilación anticipada a causa de la situación de discapacidad. VOTOS PARTICULARES.

Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, de 7 de octubre de 2021, en el recurso de amparo avogado n.º 4119-2020. Ponente: Excmo. Sr. don Antonio Narváez Rodríguez.

Conforme a ese criterio interpretativo, toda persona que se encuentre en situación de jubilación anticipada podría acceder a una prestación por incapacidad permanente, salvo las personas con discapacidad, a pesar de cumplir el único requisito exigido por la normativa, que es una determinada edad. Se genera con ello una diferencia de trato no prevista en la norma, sin justificación objetiva y razonable, derivada exclusivamente del hecho de haber accedido a una situación de jubilación anticipada precisamente por su situación de discapacidad.

8.- Supuesta vulneración del derecho a la protección de los datos de carácter personal: utilización de la grabación de conversaciones telefónicas mantenidas con los clientes como medio de acreditación del incumplimiento grave de las obligaciones laborales.

Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional de 4 de octubre de 2021, en el recurso de amparo n.º 3884-2017. Ponente: Excmo. Sr. don Juan Antonio Xiol Ríos.

Atendido que en el caso examinado las grabaciones se han utilizado inicialmente para la actividad formativa y de detección de deficiencias, el aspecto nuclear del presente recurso se circunscribe a determinar si la interpretación de la cláusula pactada con los representantes de los trabajadores admite que la constatada voluntad renuente del demandado a asumir las indicaciones empresariales pueda ser considerada como un comportamiento susceptible de ser sancionado. La determinación de esta cuestión corresponde a los órganos judiciales, pero es ajena al contenido del artículo 18.4 CE.

IV. TRIBUNAL SUPREMO

1.- Contratos para obra o servicio vinculados a contratas sucesivas. Falta de justificación cuando la actividad esencial de la empresa se halla definida por la atención a los vínculos mercantiles que permiten su desarrollo. MODIFICA DOCTRINA.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 29 de diciembre de 2020, recurso n.º 240/2018. Ponente: Excmo. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

Naturaleza de una relación laboral que, acogida a la modalidad contractual de obra o servicio determinado, busca su justificación de delimitación en el tiempo en atención a la existencia de un vínculo mercantil de la empresa con un tercero.

2.- Universidad de Valladolid: contratos de obra o servicio determinado incorrectamente utilizados.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de diciembre de 2020, recurso n.º 907/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Corrección jurídica de los contratos de trabajo de obra o servicio determinado celebrados.

3.– Trabajadora con contrato temporal de obra o servicio vinculado a una contrata mercantil que se extiende desde el año 2006 hasta el año 2017 en que se demanda la declaración de fijeza. Durante el periodo aludido se produjo una subrogación empresarial y una modificación de la contrata mercantil. Aplicabilidad del artículo 15.5 ET. Encadenamiento de contratos: adquisición de fijeza.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 10 de diciembre de 2020, recurso nº 1858/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

4.– Despido colectivo. Se cuestiona si existe fraude de Ley por superación de los umbrales numéricos al haber acudido la empresa a sucesivos despidos por goteo. Aplicación de la reciente sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2020 (Asunto C-300/2019). No procede la declaración de nulidad de los despidos. No se superan los umbrales del art. 51.1 ET

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de diciembre de 2020, recurso nº 55/2020. Ponente: Excmo. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Se discute la forma de cálculo de los 90 días.

5.– Impugnación parcial del convenio colectivo de CONTACT CENTER. Retribución del trabajo desarrollado en festivos (art. 37.2 ET) sin descanso compensatorio: ha de abonarse conforme al RD 2001/1983 cuyo artículo 47 le asigna un recargo mínimo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Es ilegal el convenio que permite una compensación económica inferior.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de diciembre de 2020, recurso nº 62/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Se impugna el convenio colectivo en relación con su artículo 47, que regula el "plus festivo" y el "plus festivo especial" de manera que no siempre se abona el trabajo prestado en festivo con el recargo mínimo del 75%.

6.– Despido por causa objetivas: improcedente. Error en la puesta a disposición de la indemnización: inexcusable

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de diciembre de 2020, recurso nº 1228/2018. Ponente: Excmo. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

No había elementos complejos en la configuración de la indemnización.

7.– Derecho al bonus de una trabajadora. Carga de la prueba (apartados 2, 3 y 7 del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de diciembre de 2020, recurso nº 1482/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

La interpretación que la sentencia recurrida hace de las reglas de la distribución de la carga de la prueba es una aplicación razonable del artículo 217 LEC.

8.- Interpretación de acuerdo colectivo sobre seguro médico. Cuando en el recurso se reclama una interpretación distinta, la labor casacional consiste en verificar que la interpretación efectuada por el órgano de instancia se adecúa las reglas hermenéuticas legales según interpretación jurisprudencial y que, por tanto, no es ni irrazonable ni arbitraria. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de diciembre de 2020, recurso nº 76/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

La interpretación efectuada por la sentencia recurrida no ha resultado arbitraria ni irrazonable y que se haya atendido a las reglas hermenéuticas establecidas en el Código Civil para la interpretación de normas y contratos.

9.- Despido improcedente. Adjudicación de unidad productiva de empresa en concurso. Responsabilidad solidaria.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de diciembre de 2020, recurso nº 416/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª Maria Lourdes Arastey Sahún.

El art. 44 es norma de carácter imperativo aun cuando en el auto concursal se señalara que no existe sucesión.

10.- Concurrencia de procedimiento penal y administrativo sancionador derivado del mismo accidente de trabajo. Principio *non bis in idem*. Cuando se produce la triple identidad de sujetos, hechos y fundamentos, no cabe la doble sanción penal y administrativa. No hay identidad subjetiva cuando el condenado en vía penal es una persona física y la sanción administrativa se impone a la persona jurídica. Reitera STS (Pleno) 16-6-2020, recurso 2136/2017.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 19 de enero de 2021, recurso n.º 3070/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

La controversia litigiosa radica en determinar el alcance del principio *non bis in idem* cuando se produce un accidente de trabajo, se condena penalmente al gerente de una mercantil como autor de un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso con un delito de lesiones por imprudencia grave, y se impone posteriormente a aquella persona jurídica una sanción administrativa por infracción de las normas sobre prevención de riesgos laborales derivada del mismo accidente.

11.- El ERTE por fuerza mayor es compatible con el derecho del concesionario al restablecimiento del equilibrio económico del contrato. Suspensión colectiva de contratos por declaración de estado de alarma sanitaria por COVID-19. Fuerza Mayor. Silencio administrativo positivo, con resolución expresa posterior. Sentencia desestimatoria, que

recurre el Sindicato demandante. Se aprecia incongruencia omisiva al no dar la SAN respuesta a la denuncia de infracción del art. 34 RD-L. 8/2020 (hecho tercero demanda), que resuelve esta Sala.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de enero de 2021, recurso nº 125/2020. Ponente: Excma. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Contrariamente a lo señalado por la recurrente, el ERTE por fuerza mayor es compatible con el derecho del concesionario al restablecimiento del equilibrio económico del contrato.

12.– Recurso de casación para la unificación de doctrina. Sentencia de contraste firme. No idoneidad de sentencia de suplicación que, recurrida en casación para la unificación de doctrina fue sustituida por acuerdo transaccional homologado por auto de esta Sala.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de enero de 2021, recurso n.º 3507/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

Rectifica doctrina recogida en STS 23 de octubre de 2008, RCUD 1281/2007.

13.– Impugnación de oficio de Despido Colectivo por fraude o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo. Ejercicio de la acción sujeta al plazo de caducidad que se inicia cuando se cumplen los quince días que tiene fijados la ITSS para emitir el informe, iniciándose, a su vez, esos quince días desde la notificación a la Autoridad Laboral de la finalización de las consultas (Aplica STS de 29 de enero de 2019, Rec. 26/2018).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de enero de 2021, recurso nº 118/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Caducidad de la acción por haber transcurrido más de veinte días hábiles cuando se interpuso la comunicación–demanda.

14.– Dimisión de la parte trabajadora: inexistencia de vicio del consentimiento. Baja inmediata firmada al comunicárseles por la empresa el conocimiento de incumplimientos contractuales. DIA, SA.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de enero de 2021, recurso n.º 2093/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

El debate que se suscita es el de la determinación de si estamos ante una dimisión de los trabajadores, válidamente manifestada.

15.– Salario: retribución variable por objetivos. Falta de fijación inicial y falta de información sobre la consecución. Interpretación de acuerdo colectivo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 2 de febrero de 2021, recurso n.º 127/2019. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

La Sala rechaza que esta parte del salario quede a expensas de decisiones unilaterales de la empresa sobre las que no es posible ningún control de adecuación o razonabilidad. Y ello aun cuando la configuración del bonus admita que el absoluto incumplimiento de los objetivos provoque que el mismo no sea abonado en cuantía alguna.

16.– FOGASA: ejercicio anticipado de la opción en despido improcedente por incomparecencia de la empresa y ante la imposibilidad de readmisión. Opción del FGS y no del trabajador.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 1 de febrero de 2021, recurso n.º 1102/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. María Lourdes Arastey Sahún.

El acta del período de consultas fue notificada a la autoridad laboral el 24 de noviembre de 2016. A partir de dicha fecha, la Inspección de Trabajo dispuso de un plazo de quince días para la emisión del informe; plazo que finalizó el 19 de diciembre de 2016. Por tanto, en aplicación de nuestra doctrina, a partir de ese día comenzó a correr el plazo de caducidad de veinte días hábiles que dio inicio el 20 de diciembre de 2016 y finalizó el 18 de enero de 2017. Habiéndose presentado la demanda el 26 de enero de 2017, obvio resulta que en tal fecha la acción estaba ya caducada.

17.– El INSS puede pedir el reintegro de prestaciones en un supuesto en el que al beneficiario se le ha reconocido en situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y, con posterioridad, se determina mediante sentencia que tal situación deriva de enfermedad común.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 2 de febrero de 2021, recurso n.º 1891/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Únicamente no procede el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas en el supuesto de ejecución provisional de la sentencia condenatoria al pago de prestaciones periódicas de Seguridad Social, cuando la sentencia favorable al beneficiario fuera revocada ya que en estos supuestos el artículo 294.2 de la LRJS dispone que el beneficiario no estará obligado al reintegro de las cantidades percibidas durante el periodo de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen las devengadas durante la tramitación del recurso.

18.– El Plan de Igualdad debe negociarse colectivamente por los representantes unitarios o sindicales legitimados para negociar convenio de eficacia general, sin que quepa sustituirlos por una comisión *ad hoc*. Sigue doctrina STS 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de enero de 2021, recurso n.º 50/2020. Ponente: Excma. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

En el caso que nos ocupa, la empresa suscribió el Plan de Igualdad con una comisión de cinco trabajadores, nombrados por la propia empresa. Dicha comisión no puede considerarse, siquiera, una comisión *ad hoc*.

19.– La supresión del permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo, que reconocía el artículo 37.3 b) ET, y la equiparación de la duración de la suspensión de contrato de trabajo de ambos progenitores, hacen inaplicable el precepto del convenio colectivo de empresa que mejoraba la previsión legal sobre aquel permiso retribuido.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de enero de 2021, recurso nº 188/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

La conclusión en el sentido de que el último párrafo del artículo 30 del convenio colectivo de empresa es actualmente inaplicable, se debe fundamentalmente a que el párrafo establece un momento temporal de ejercicio del permiso retribuido de tres días por nacimiento de hijo ("desde la fecha en que se produzca el parto") que no es compatible ni puede conciliarse con las previsiones sobre el comienzo de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

20.– La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total (artículo 49.1 e) ET) que no va a ser objeto de revisión por mejoría antes de dos años (artículo 48.2 ET), no requiere legalmente comunicación escrita del empresario al trabajador, por lo que la ausencia de dicha comunicación escrita no constituye despido improcedente.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 3 de febrero de 2021, recurso n.º 998/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Perrote Escartín.

La doctrina correcta es la de la sentencia de contraste que, con mención de la ya citada STS 20 de octubre de 1986, afirma que no está legalmente establecida formalidad alguna para la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total, sin que, en consecuencia, le sean exigibles las formas que legalmente se requieren al despido disciplinario, pues la legislación vigente no lo ha dispuesto así.

21.– La retribución en caso de interinidad debe corresponderse con la del puesto desempeñado por la persona sustituida. Equiparación retributiva en concordancia con artículo 15.6 ET y otras normas, sin que el convenio colectivo pueda interpretarse de otro modo. Aplica doctrina de STS 101/2017 (rec. 87 2016, caso Altadis) y, de acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a SAN 156/2018.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de febrero de 2021, recurso nº 24/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

El nivel retributivo de quien desempeña un puesto interinamente ha de ser el propio de ese puesto cuando es desempeñado por quien sea su titular.

22.– Determinación del convenio colectivo aplicable a efectos de la fijación de la categoría y del salario regulador de las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido: debe ser el convenio de limpieza y no el de hostelería, por ser el primero el aplicable a la empresa con la que un hotel contrató el servicio de limpieza. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de febrero de 2021, recurso n.º 2839/2019. Ponente: Excm. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

El Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, en lo que aquí interesa, incluye en su ámbito de aplicación a las empresas que realizan actividades de "alojamiento de clientes" o de "hospedaje de clientes". Y no es esta actividad la que realiza la empresa recurrente en casación para la unificación de doctrina, sino que se dedica, según afirma la sentencia recurrida, a "la gestión externalizada de lo que en los establecimientos que lo hacen con personal propio se denomina "departamento de pisos"

23.- Excedencia por cuidado de familiares (artículo 46.3, párrafo segundo, ET): no incluye el supuesto de hijo de nueve años que necesita ayuda escolar para superar el curso. Diferencia con la excedencia por cuidado de hijos (artículo 46.3, párrafo primero, ET).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de febrero de 2021, recurso n.º 2102/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

La excedencia por cuidado de hijos es un derecho que se tiene durante un máximo de tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de su nacimiento, sin que se exija requisito adicional alguno. La excedencia por cuidado de familiares, de más reciente incorporación al ET, además de tener una duración distinta (un máximo de dos años, salvo que por negociación se establezca una duración mayor), requiere que el familiar (i) por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y (ii) no desempeñe actividad retribuida.

24.- Conflicto colectivo. Nulidad del denominado por la empresa "Proyecto Tracker", que supone la obligación para el trabajador con categoría de repartidor de aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil de su propiedad con conexión a Internet, y la instalación en él de la aplicación informática de la empresa que permite la geolocalización del dispositivo y del trabajador durante su jornada laboral.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2021, recurso n.º 84/2019. Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

Por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO se presentaron demandas de conflicto colectivo por las que impugnaban el Proyecto Tracker de la empresa demandada, en el que se establecían las condiciones y alcance de la obligación de los repartidores, durante su actividad de reparto, de estar geolocalizados por medio de un app que debía instalarse en su teléfono móvil personal.

25.- Pagas extraordinarias: prorrateo prohibido en el Convenio colectivo (Sector sanitario de Madrid). Derecho a las pagas de junio y Navidad aun cuando las consecuencias no están explicitadas en el convenio. Supuesto distinto del precedente (STS/4ª de 18 mayo 2010 – rcud. 2973/2009-). VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2021, recurso n.º 2044/2018. Ponente: Excm. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

Lo que cada persona trabajadora percibe mes a mes no es, en ningún caso, retribución por pagas extras sólo porque tal sea la calificación que la empresa le otorgue.

26.- Competencia funcional. Reclamación de cantidad plural frente al FOGASA. Recurribilidad de la sentencia en suplicación. Uno de los demandantes reclamaba en su demanda una cuantía superior a 3000€. Se estima el recurso.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 23 de febrero de 2021, recurso n.º 4055/2018. Ponente: Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

En el presente caso, no nos encontramos ante una reclamación en materia prestacional (art. 192.3 LRJS), ni ante una reclamación de derechos acumulada a una de cantidad que precise cuantificación; sino ante una reclamación de cantidad plural frente al FOGASA, parcialmente estimada por silencio administrativo positivo, en cuya demanda uno de los trabajadores reclama la cantidad de 3.267 euros, a la que le es de aplicación lo dispuesto en el art. 192.1 de la LRJS que sobre la determinación de la cuantía del proceso dispone que: "Si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniese, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora.

27.- Base reguladora de pensión de Incapacidad Permanente Total fijada por sentencia firme. Posterior reclamación de modificación. Aplicación de la cosa juzgada. Aplica doctrina STS de 13 de junio de 2008, RCUD. 809/2007.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 23 de febrero de 2021, recurso n.º 1241/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

En el primer proceso en el que el actor reclamó la prestación de Incapacidad Temporal lo hizo con un contenido concreto que incluía la cuantía de la prestación y, por tanto, la determinación de la base reguladora, cuya cuantificación quedó establecida en la sentencia y adquirió firmeza. Por ello, la fuerza del artículo 222 LEC debe imponerse manteniendo la eficacia total de la sentencia firme que reconoció la prestación solicitada y la consecuente eficacia de cosa juzgada respecto de futuras reclamaciones.

28.- Derecho de los trabajadores desplazados a otra empresa por razón de servicio a no superar el cómputo mensual de horas de la empresa de origen. Interpretación literal del art. 20 del XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 23 de febrero de 2021, recurso n.º 60/2019. Ponente: Excm. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.

En ningún caso, eventuales desajustes implicarán erradicar el límite fijado por los negociadores de necesario respeto de la jornada mensual de la empresa de origen, a distribuir según el horario de destino, tal y como diseña en su dicción literal el art. 20 del convenio y postula el recurso.

29.- Discapacidad. Fecha de efectos de la declaración de discapacidad, producida tras solicitar la revisión por agravamiento. Los efectos de la resolución se retrotraen a la fecha de la solicitud. Aplica doctrina STS 15-11-2017, rcud. 2891/15.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 3 de marzo de 2021, recurso n.º 2301/2018. Ponente: Excm.a Sra. D.ª Ricardo Bodas Martín.

No concurre el mismo supuesto de hecho entre las circunstancias concurrentes en 1978 o en 1992 y las que causaron su actual declaración de discapacidad, por lo que no cabe activar la eficacia retroactiva excepcional, establecida en el art. 57.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común, sino el art. 10.2 RD 1971/1999, tal y como hizo la sentencia recurrida, que contiene la doctrina correcta.

30.- Contrato de interinidad por vacante. Extinción del contrato porque la plaza ocupada por la interina se cubre, tras resolverse el proceso reglamentario. El MF alega que hay inadecuación de procedimiento porque se ha formulado reclamación de cantidad, en lugar de seguir la modalidad procesal de despido. La sentencia declara válida la extinción del contrato y declara a la actora indefinida no fija, estableciendo a su favor una indemnización de veinte días por año trabajado. Se estima el recurso de la CAM respecto a que la trabajadora no es indefinida no fija y que no le corresponde indemnización alguna por la válida extinción del contrato. Respecto a la condición de indefinida no fija: Aplicación de la doctrina contenida en las STS de 24 de abril de 2019, recurso 1001/2017, 30 de mayo de 2019, recurso 4314/2017, y 18 de julio de 2019, recurso 1471/2018. Respecto a la indemnización por extinción del contrato: Aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 5 de junio de 2018, C-677/16, asunto Montero Mateos, respecto a la indemnización por finalización de contratos de los supuestos de interinidad por vacante.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 2 de marzo de 2021, recurso n.º 4886/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de interinidad por vacante y se ha extinguido por haber quedado cubierta la plaza, tras resolverse el proceso extraordinario de consolidación de empleo. En consecuencia, no nos encontramos ante un despido, sino ante una válida extinción de la relación laboral. De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral no conlleva indemnización alguna.

31.- Competencia funcional. Recurso de suplicación. Sanción por obstrucción a la labor inspectora tipificada en el art. 50 LISOS. Cuantía inferior a 18.000€. No cabe recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado, conforme al art. 191.3 letra g LRJS. No se trata de una sanción en materia de seguridad social en la que el acceso al recurso viene determinado por la cuantía general de 3.000 euros. Aplica doctrina de la STS 2/11/2017, rec. 66/2016.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 10 de marzo de 2021, recurso n.º

740/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

No estamos ante una infracción en materia de seguridad social, y la cuantía que da acceso al recurso de suplicación no es por lo tanto la de 3.000 euros aplicable a las sanciones de tal naturaleza, sino la general y ordinaria de 18.000 euros que establece el art. 191.3 letra g) LRJS.

32.- Profesores de Religión Católica de la Junta de Castilla y León. Reclamación de sexenios. La tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que puedan ejercitarse con el mismo objeto. El plazo de un año discurre desde la firmeza de la sentencia estimatoria de conflicto colectivo. Aplica doctrina de esta Sala IV/TS. coincidente con los rrcud. 126/2019; 2165/2019; 2384/2019; 2411/2019; 2510/2019, y 2552/2019 que se deliberan en la misma fecha.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de marzo de 2021, recurso nº 2384/2019. Ponente: Excmo. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

No se discute en el presente procedimiento el derecho al complemento de formación permanente (sexenio), sino exclusivamente si la interposición del conflicto colectivo al que nos hemos referido, sobre reconocimiento del cobro de sexenios para el profesorado de religión, interrumpe o no el plazo de prescripción de un año previsto en el art. 59 ET de las acciones individuales que han sido ejercitadas con posterioridad a haberse dictado la sentencia sobre tal conflicto.

33.- ERTE por causa productiva asociada a Covid-19. Requisitos del escrito de interposición del recurso de casación. Alcance del control judicial sobre la medida empresarial (razonabilidad, proporcionalidad, funcionalidad). Cuestiones nuevas en el recurso de casación.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo de 2021, recurso n.º 14/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

El presente litigio surge como consecuencia de la presentación de dos demandas de conflicto colectivo mediante las que se impugna la decisión adoptada por COMSA SAU de suspensión temporal de contratos y de reducción de jornada ("ERTE") por causa organizativa asociada a la pandemia provocada por la COVID- 19.

34.- Procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Litispendencia. No concurre litispendencia entre un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en los que se denuncia la vulneración de normas en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud, descartados por la Sala de instancia, porque no se probó que tuvieran entidad suficiente para provocar daños graves y ciertos a la vida y a la integridad física o psíquica de los trabajadores, con un procedimiento de conflicto colectivo, en el que se denuncia la vulneración de dichas normas, porque no coinciden las causas de pedir entre ambos procedimientos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo de 2021, recurso n.º 156/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

Habiéndose descartado por la sentencia recurrida la vulneración del derecho fundamental, porque los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud, denunciados por FT-TES, no provocaban, a juicio de la Sala de instancia, según su relato de hechos probados, que no se han pretendido modificar por la recurrente, la gravedad y la certeza de riesgos para la vida o la integridad física o psíquica de los trabajadores, exigidas por la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala, que es el requisito constitutivo, para que la infracción de normas de prevención de riesgos laborales y de protección de la salud comporten la vulneración del art. 15 CE, es claro que, la sentencia recurrida hizo un pronunciamiento congruente y riguroso sobre la pretensión actora.

35.- Derecho de Huelga: Vulneración. La empresa impone unilateralmente unos determinados servicios mínimos, sin recabar la intervención de la autoridad gubernativa. Indemnización por daño moral.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo de 2021, recurso n.º 118/2019. Ponente: Excma. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Declarada la vulneración del derecho de huelga, cabe resolver como se solicita si procede la indemnización solicitada, al amparo de lo dispuesto en el art. 183 de la LRJS. que cuantifica con carácter principal en la cantidad de 25.000€ y subsidiaria de 6.251€

36.- Incongruencia omisiva. *Reformatio in peius*. La sentencia del juzgado establece expresamente que las dolencias que padece la actora son constitutivas de incapacidad permanente parcial. No reconoce la prestación porque no se acredita el requisito de alta. Recurre únicamente en suplicación la demandante para sostener que se encuentra en situación asimilada al alta. La sentencia recurrida incurre en incongruencia al no resolver esa pretensión, y revisar en cambio de oficio aquella declaración sobre la incapacidad permanente parcial.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 24 de marzo de 2021, recurso n.º 3907/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

La sentencia recurrida ha incurrido en incongruencia omisiva.

37.- Sanciones del orden social: prescripción. Inicio del cómputo del plazo. Recurso de alzada y silencio administrativo. Ley 40/2015 y efectos retroactivos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de marzo de 2021, recurso n.º 3457/2019. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

Nos encontramos ante una sanción que devino firme, siendo el día inicial para la prescripción de la misma el siguiente a aquel en que se cumplió el plazo de tres meses exigidos para la presunción de

desestimación por silencio. En concreto, si el recurso de alzada se interpuso el 1 de septiembre de 2011 (hecho probado tercero), es palmario que el plazo de prescripción se había agotado con creces en el momento en que la administración demandada dicta la resolución escrita (enero de 2018), puesto que había dejado transcurrir en exceso, no sólo el plazo de los tres años establecido, con carácter general, para las infracciones muy graves del art. 132.1 Ley 30/1992, sino también el específico de cinco años del art.7.3 del RD 928/1998.

38.– Falta de agotamiento de la vía administrativa previa. Omisión del recurso de alzada contra la resolución administrativa que impuso una sanción.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 7 de abril de 2021, recurso n.º 4792/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Concorre una causa de inadmisibilidad de la demanda consistente en la omisión del preceptivo recurso de alzada contra la resolución administrativa que le impuso la sanción, lo que supone que se trató de un acto consentido por no haber sido recurrido en tiempo y forma, sin que la reclamación previa presentada el día 29 de julio de 2014 permita impugnar una sanción administrativa que había adquirido firmeza.

39.– Orden social: prescripción. Inicio del cómputo del plazo. Recurso de alzada y silencio administrativo. Ley 40/2015 y efectos retroactivos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha .42 de marzo de 2021, recurso n.3457/2019. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

Nos encontramos pues ante una sanción que devino firme, siendo el día inicial para la prescripción de la misma el siguiente a aquel en que se cumplió el plazo de tres meses exigidos para la presunción de desestimación por silencio. En concreto, si el recurso de alzada se interpuso el 1 de septiembre de 2011 (hecho probado tercero), es palmario que el plazo de prescripción se había agotado con creces en el momento en que la administración demandada dicta la resolución escrita (enero de 2018), puesto que había dejado transcurrir en exceso, no sólo el plazo de los tres años establecido, con carácter general, para las infracciones muy graves del art. 132.1 Ley 30/1992, sino también el específico de cinco años del art.7.3 del RD 928/1998.

40.– Asamblea de trabajadores: Revocación del mandato de delegado de personal suplente. Reitera doctrina.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 24 de marzo de 2021, recurso nº 933/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahún.

La asamblea de trabajadores la facultada para poner fin al mandato del órgano de representación legal al completo y para provocar, así, la posibilidad de promover un nuevo proceso electoral. Y ello porque, "si la revocación total se considera uno de los supuestos reglamentarios de promoción de nuevas elecciones de representantes es porque se admite la hipótesis de la necesidad de cubrir un vacío de representación, vacío que no existiría de mantenerse el mandato de los suplentes elegidos en la ronda anterior de elecciones.

41.– Proceso de despido frente a administración pública. Notificación del acto de despido: debe indicar si es definitivo, plazo para impugnarlo y órgano competente a tal fin. Caducidad de la acción. Suspensión del plazo: La notificación del acto de despido sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía procedente. Aplica doctrina STS/IV 24/07/2020 (rcud. 1338/2018) –con mismo objeto y misma sentencia de contraste–.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de abril de 2021, recurso n.º 3663/2018. Ponente: Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Ante una notificación defectuosa, el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengan a poner de manifiesto que conoce no solo el contenido de la decisión sino cómo actuar frente a ella que es lo que ha entendido la sentencia de contraste.

42.– Competencia funcional de la Sala de lo Social del TSJ para conocer de la cuestión planteada por existencia de afectación general. Carácter compensable y absorbible de los pluses de transporte y vestuario dependiendo de su carácter salarial o extrasalarial.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de abril de 2021, recurso n.º 30/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartin.

La existencia de dicha afectación general puede constatarse cuando precisamente se observa con posterioridad que se ha producido, en efecto, una litigiosidad real que inicialmente no pudo apreciarse o no era tan clara.

43.– Situación asimilada al alta. Inscripción interrumpida como demandante de empleo a efectos de acreditar la situación asimilada al alta. Después de la baja en el RETA estuvo dos años y seis meses sin inscribirse como demandante de empleo, sin que concurra ninguna especial circunstancia personal o familiar que lo justifique. Se evidencia con ello la voluntad de apartarse del mundo laboral.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2021, recurso n.º 4668/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Se ha evidenciado la voluntad del actor de apartarse del mundo laboral.

44.– Impugnación de despido colectivo. Escrito de preparación del recurso al que no se acompañaron las certificaciones de pago del depósito y la consignación de la condena. Requerido para que aportara la certificación de la consignación, aporta la certificación del depósito efectuada fuera de plazo y no aporta consignación de condena, pese a lo cual se admite el recurso. Causa de inadmisión del recurso que, en el actual momento procesal, comporta la desestimación del recurso.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de abril de 2021, recurso n.º 147/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

Al no acompañarse con el escrito de preparación la certificación de abono del depósito, ni la consignación de las cantidades, que fueron objeto de condena y constatado que, la recurrente abonó el depósito fuera de plazo y no efectuó ningún tipo de consignación de las cantidades a las que fue condenada, fuera adecuada o no dicha condena en una sentencia de impugnación de despido colectivo, debió remitirse lo actuado a la Sala de instancia, para que procediera, en cumplimiento a lo mandado por el art. 209.2 LRJS, a dictar el auto correspondiente, teniéndose por no preparado el recurso de casación.

45.- Acuerdo en materia de abono de vacaciones anuales. Criterios de interpretación de los acuerdos de carácter colectivo. Prevalencia del criterio del juzgador de instancia siempre que se adecúe a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de abril de 2021, recurso n.º 145/2019. Ponente: Excm.a Sra. D.ª María Luz García Paredes.

La sentencia recurrida ha aplicado adecuadamente las reglas interpretativas que aquí se denuncian como infringidas, no resultando en modo alguno arbitraria ni irrazonable.

46.- Conflicto colectivo. Fusión por absorción. Sucesión de empresa y no Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo. El convenio colectivo aplicable a la empresa absorbida se ha mantenido vigente en ultraactividad, por aplicación art. 44.4 ET. Finalizada la misma se aplicará el de rango superior al igual que en la empresa absorbente. Aplica doctrina STS/IV de 14 de mayo de 2020 (rco. 218/2018).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de abril de 2021, recurso n.º 169/2019. Ponente: Excm.a Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

El convenio colectivo de origen no ha expirado, puesto que se mantiene vigente en ultraactividad, pero sí concurre la segunda alternativa, al constar que con posterioridad a la fusión, ha entrado en vigor un nuevo convenio colectivo aplicable, cual es el Convenio Colectivo Estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

47.- Aunque de conformidad con reiterada doctrina de la Sala la mera superación del plazo de tres años previsto en el artículo 70.1 EBEP no convierte el contrato de interinidad por vacante en contrato indefinido no fijo, en el supuesto los contratos previos por obra o servicio determinados eran fraudulentos.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de abril de 2021, recurso n.º 2389/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

La doctrina unificada por esta Sala Cuarta es que la mera superación del plazo de tres años del artículo 70.1 EBEP no supone la novación de los contratos de interinidad por vacante ni tampoco que estos contratos han de tener una duración máxima de tres años, toda vez que lo que hace el

artículo 70.1 EBEP es imponer obligaciones a las administraciones públicas fijando un plazo de tres años para la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar.

Pero igualmente hemos dicho que, si existe fraude o abuso en la contratación, la relación laboral será indefinida no fija, con independencia de que el contrato de interinidad por vacante hay durado más o menos de los tres años a que hace referencia el artículo 70.1 EBEP.

48.– Reconocimiento de derecho a la percepción de pensión de viudedad. La constitución de la pareja de hecho puede acreditarse mediante cualquier medio válido en Derecho.

Sentencia de la Sala de lo Contencioso–Administrativo de fecha 7 de abril de 2021, recurso nº 2479/2019. Ponente: Excm. Sra. D.^a Celsa Pico Lorenzo.

QUINTO.– La respuesta a la cuestión planteada por el Auto de admisión.

Después de cuanto se ha dicho, debemos responder a la cuestión planteada por el Auto de admisión diciendo que la prueba de la existencia de una pareja de hecho no solo puede acreditarse a los efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de viudedad mediante los medios señalados en el párrafo cuarto del artículo 38.4 del Real Decreto Legislativo 670/1987, es decir mediante la inscripción en un registro específico autonómico o municipal del lugar de residencia o mediante un documento público y que ambos deben ser anteriores, al menos, en dos años al fallecimiento del causante, sino también mediante el certificado de empadronamiento o cualquier otro medio de prueba válido en Derecho que demuestre la convivencia de manera inequívoca.

49.– Accidente de trabajo ocurrido en una contrata. Indemnización de daños y perjuicios. Condena solidaria a las empresas principal y contratista que es la empleadora. Inexistencia de nulidad de actuaciones. Apreciación de la prescripción respecto de la empresa comitente no empleadora. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 6 de mayo de 2021, recurso n.º 2611/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

En el presente caso nos hallamos ante un claro supuesto de solidaridad impropia entre los sujetos a quienes alcanza la responsabilidad por el ilícito culposo, con pluralidad de agentes y concurrencia de causa única que no tiene su origen en la ley ni en pacto expreso o implícito entre las partes, sino que nace con la sentencia de condena. La consecuencia de tal calificación es, como hemos avanzado, la inaplicación del artículo 1974 párrafo primero CC y, por tanto, que la reclamación efectuada ante el empresario empleador no interrumpe la prescripción respecto de la acción ejercitada contra el empresario principal, por lo que resulta evidente que cuando el actor reclamó contra el empresario principal su acción estaba ya prescrita por haber transcurrido más de un año desde que la acción pudo ejercitarse.

50.– Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Las modificaciones operadas por la empresa tienen su origen en mandato normativo a causa del estado de alarma COVID-19, son de carácter temporal y no constituyen MSCT. Se confirma sentencia recurrida.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de mayo de 2021, recurso n.º 164/2020. Ponente: Excma. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

Si bien el art. 8 del Convenio Colectivo aplicable, establece que la organización del trabajo con sujeción a lo establecido en el mismo y la legislación vigente, es facultad de la empresa, ha de señalarse que entre la legislación vigente en cada momento, se encuentra la normativa reguladora del estado de alarma, por lo que en todo caso ha de estarse a lo que dicha normativa establezca, con el carácter de temporalidad que la referida normativa excepcional asimismo establezca.

51.– Impugnación sanción administrativa laboral del Consejo de Ministros. Obstrucción a la actuación de la Inspección de Trabajo. Omisión trámite de audiencia del expediente administrativo, presunción de certeza del acta, graduación de la sanción, tipicidad y proporcionalidad, principio de presunción de inocencia, exigencia del elemento de culpabilidad, falta de medios de la Inspección. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 13 de mayo de 2021, recurso n.º 4/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins-García-Atance.

La falta de identificación de nueve trabajadores constituye una infracción por obstrucción a la labor inspectora tipificada como falta muy grave en el art. 50.4.a) de la LISOS. De conformidad con lo dispuesto en el art. 40.1.f) de la LISOS, en atención al número de trabajadores afectados, la sanción debe imponerse en su grado medio (de 25.001 a 100.005 euros), debiendo concretar su importe en la cantidad de 28.134 euros.

52.– Derecho al disfrute de las vacaciones correspondiente al tiempo en que la parte actora estuvo despedida, siendo declarada la nulidad del mismo y la correlativa readmisión. Aplica doctrina: SSTS 10.04.1990, 27.05.2019, rcud 1518/2017 y STJUE de 25.06.2020, asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de mayo de 2021, recurso n.º 3630/2018. Ponente: Excma. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

La restitución cabal de la relación que también provoca una declaración de nulidad del despido de la parte actora, apareja o anuda irremediabilmente el devengo de vacaciones en ese lapso en el que no desempeñó su trabajo por causa imputable al empleador.

53.– IPT reconocida a trabajador mayor de 55 años. Incremento del 20%. Procede que la sentencia fije dicho incremento, aunque no haya sido solicitado expresamente por el trabajador, si es mayor de 55 años y la procedencia del incremento no ha sido cuestionada por la Entidad Gestora. Reitera doctrina SSTS 16 de febrero de 1.993, recurso 1203/10992;

11 de mayo de 2006, recurso 3998/2004; 28 de septiembre de 2006, recurso 2454/2005; 10 de febrero de 2020, recurso 2736/2017 y 23 de septiembre de 2020, recurso 1548/2018.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 11 de mayo de 2021, recurso n.º 3271/2018. Ponente: Excm.a Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

El recurrente, en el momento de interposición de la demanda reclamando el reconocimiento de la incapacidad permanente absoluta y, subsidiariamente total, había alcanzado los 55 años de edad y el INSS no había cuestionado en ningún momento que no concurriesen los requisitos para reconocerle el incremento del 5 JURISPRUDENCIA 20% en la pensión correspondiente a la incapacidad permanente total por lo que, por los motivos anteriormente consignados, procede dicho reconocimiento.

54.- Determinación de la contingencia de IT. Accidente sufrido durante la pausa del café fuera del centro de trabajo. Lesión con ocasión del trabajo. Se califica de Accidente de Trabajo. Se confirma la sentencia recurrida.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de abril de 2021, recurso n.º 4466/2018. Ponente: Excm.a Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

El accidente ocurrió cuando la actora sufrió un esguince torcedura de muñeca a consecuencia de una caída en una cafetería durante la pausa de descanso en su trabajo. Tales hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba la trabajadora cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo, y si bien permite aplicar la presunción del art. 156.3 LGSS., acreditada su producción con "ocasión" de su trabajo, que es la condición sin la cual no se hubiera producido el evento, el nexo de causalidad nunca se ha roto, porque la pausa era necesaria, y la utilización de la misma por la trabajadora se produjo con criterios de total normalidad, en consecuencia, la calificación profesional se impone por el art. 156.1 LGSS.

55.- Despido colectivo. Cafetería del Instituto Nacional de Seguridad y Salud. No vulnera el art 44 ET por absolver al INSST y condenar únicamente a las empresas adjudicatarias del servicio saliente y entrante.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de abril de 2021, recurso n.º 148/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Hubo sucesión legal o convencional –no es relevante esto ahora– entre el adjudicatario saliente (Complejo Avellaneda, SL) y el adjudicatario entrante (Nexaway Market, SL). Pero lo que no hubo es reversión ni sucesión del saliente (Complejo Avellaneda, SL) al INSST, por lo que ninguna obligación ni responsabilidad puede tener este último por el hecho de que el nuevo adjudicatario (Nexaway Market, SL) no se hiciera cargo, como debería haberse hecho cargo, de los trabajadores de la saliente, que tenían derecho a pasar a ser, por subrogación, trabajadores de la entrante Nexaway Market, SL.

56.– Impugnación de los Estatutos del Sindicato OTRAS. Descartando que ello suponga laboralizar o legalizar la prostitución por cuenta ajena, se admite la legalidad de los Estatutos. Primacía de la libertad sindical. Estimación del recurso frente a la SAN que los declaró nulos por considerar que amparaban la prostitución asalariada.

Sentencia de la Sala de lo Social del Pleno del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 2021, recurso n.º 29/2019. Ponente: Excm.a. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Ha de estimarse: 1.– Que el ámbito funcional de los estatutos del Sindicato ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS SEXUALES (OTRAS) es conforme a derecho. 2.– Que las personas que desarrollan trabajos sexuales a las que se refiere el presente procedimiento gozan del derecho fundamental a la libertad sindical, y tienen derecho a sindicarse. 3.– Que dentro del ámbito funcional de los estatutos no tiene cabida la prostitución contraria a Derecho, hecho aceptado por la recurrente, que reconoce que no existe relación laboral válida en tales casos, por lo que no puede ampararse en un contrato de trabajo. 4.– Que las mismas conclusiones son trasladables respecto de la asociación de quienes desarrollan trabajos de índole sexual por cuenta propia

57.– Conflicto colectivo. ATENTO. Falta de abono del salario no devengado como consecuencia de la impuntualidad del trabajador en los fichajes de entrada. No es una multa de haber. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de mayo de 2021, recurso n.º 182/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Sin que ello suponga una doble sanción, el empleador no está obligado a abonar el salario correspondiente al tiempo en que el trabajador no prestó servicios por causa imputable únicamente a él.

58.– Plan de Igualdad. Se ratifica la validez del plan de igualdad acordado con la RLT. La entrada en vigor del RDL 6/2019, de 1 de marzo no supone la nulidad del plan de igualdad firmado con posterioridad, por la circunstancia de que el diagnóstico de situación fuese anterior a la fecha de entrada en vigor de esa norma.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2021, recurso n.º 32/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

Este es el camino para revisar y actualizar en el supuesto de autos el plan de igualdad, que no pasa por declarar la nulidad del que había sido negociado y pactado con la RLT.

59.– Nulidad del Plan de Igualdad de la empresa. No cabe negociación con la comisión ‘*ad hoc*’. Aplica doctrina anterior de la Sala.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2021, recurso n.º 186/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

La negociación de los planes de igualdad, dada la relevancia de los objetivos perseguidos por el

legislador para asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debe acometerse necesariamente por los sujetos legitimados para la negociación de los convenios de empresa,

60.- Pensión de viudedad con beneficiarias concurrentes, falleciendo la excónyuge. La viuda recupera el derecho a percibir la pensión íntegra ("acrecimiento" impropio). Conclusión alcanzada superando una interpretación literal de las normas, que nunca han afrontado la cuestión. Acudimiento a criterios sistemáticos, teleológicos y lógicos. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso frente a STSJ 1297/2018 País Vasco.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 9 de junio de 2021, recurso n.º 3901/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

En supuesto de concurrencia de personas beneficiarias, al importe de pensión de viudedad que le corresponde al cónyuge superviviente (en proporción al tiempo de convivencia con el causante) se le debe añadir la porción de pensión que (en razón de ese mismo parámetro) ha venido percibiendo el excónyuge a partir del momento en que se extingue este derecho.

61.- Recargo de prestaciones derivado de accidente de trabajo. Sentencia previa firme del orden social que anula sanción administrativa por los mismos hechos. Efecto positivo de la cosa juzgada. Aplica doctrina STS de 25 de abril de 2018, RCUD 711/2016.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de junio de 2021, recurso n.º 3771/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Quedó acreditado en la sentencia firme del Juzgado de lo Social que el accidente se produjo sin mediar infracción alguna por parte de las empresas, quedando acreditado que no hubo ninguna relación de causalidad entre la conducta de éstas y la producción del accidente, ya que consta expresamente en dicha sentencia que "no puede establecerse una relación directa entre la falta de coordinación de las medidas de seguridad y el accidente" y que debe tenerse en cuenta que "la zona donde se hacía la descarga de la paja no es la zona donde están los toros, siendo que los mismos están cercados, por lo tanto no debía preverse la existencia de ningún riesgo de embestida por toro, más aun cuando el lugar de descarga del pienso está a un km de distancia del cercado de los toros"; por lo que tales pronunciamientos debían ser respetados en el presente proceso.

62.- Tiempo de trabajo: Es el que transcurre durante el recorrido desde el domicilio del trabajador a la llegada al domicilio del primer cliente y desde que abandona el domicilio del último cliente hasta que el trabajador llega a su domicilio. La actividad a la que se dedica la empresa únicamente puede realizarse en el domicilio de los clientes. Sigue la STJUE de 10 de septiembre de 2016, C-266/14, asunto TYCO, recogida en la STS de 7 de julio de 2020, recurso 208/2018.

Sentencia de la Sala de lo Social de 9 de junio de 2021, recurso n.º 27/2020. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

La Sala considera que es aplicable aquí la STJUE 10-09-2015, en cuyo FD 32 se afirma que, si los

desplazamientos no se consideraran tiempo de trabajo, dejarían de ser el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros de estos clientes, lo cual conduciría a que, se produciría la "desnaturalización de este concepto y el menoscabo del objetivo de protección de la seguridad y de la salud de estos trabajadores"

63.- Servicio de limpieza de habitaciones anteriormente subcontratado que pasa a ser realizado directamente por el hotel sin asumir a las tres trabajadoras demandantes. No existe sucesión de empresa a los efectos de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, y del artículo 44 ET. Voto Particular.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2021, recurso n.º 3004/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

De nuevo ha de señalarse lo diferente que es, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE, que lo relevante sea la mano de obra o que lo sea, por el contrario, el equipamiento. En el primer caso, la entidad económica, basada fundamentalmente en los trabajadores, no mantiene su identidad si el nuevo empresario que prosigue con la actividad no se hace cargo de una parte esencial de esos empleados.

64.- Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración, en concreto 12 años. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. RECTIFICA APLICACIÓN DOCTRINA.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 28 de junio de 2021, recurso n.º 3263/2019. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada –hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva– ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

65.- Contrato de relevo. El trabajador relevista, contratado a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada que no realiza el trabajador jubilado parcial, ve válidamente extinguido su contrato cuando el trabajador relevado accede a la edad de jubilación y se jubila. La demandada le abona la indemnización legalmente fijada para el contrato de relevo. Reclama la indemnización de veinte días de salario por año de contrato en aplicación de lo

establecido en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, De Diego Porras. Reitera doctrina. Se aplica lo resuelto por STJUE de 5 de junio de 2018, C-574/16, Grupo Norte Facility.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de junio de 2021, recurso n.º 3309/2018. Ponente: Excm.a Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

la sentencia del TJUE resuelve que no es contraria al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la norma que establece que en el supuesto de válida extinción de un contrato de relevo la indemnización que corresponde al trabajador relevista es de 12 días de salario por año de servicio, sin que se aplique la indemnización fijada para los despidos por causas objetivas. Procede, por lo tanto, la aplicación de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET a los supuestos de válida extinción del contrato de relevo.

66.- Trabajador extranjero: extinción de la relación laboral por finalización de permiso de trabajo y no renovación del mismo. Causa de extinción objetiva por ineptitud sobrevenida. Despido improcedente con derecho a indemnización ante la imposibilidad de la readmisión; aplica doctrina STS 955/2016, de 16 de noviembre, RUD. 1341/2015. Impugnación de auto de aclaración de sentencia en esta sede: requiere sentencia de contraste.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2021, recurso n.º 3444/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

A partir de la pérdida de la autorización para trabajar, existía una imposibilidad legal de mantenimiento del contrato de trabajo que no derivaba de ningún tipo de actividad o actitud por parte de la empresa y que podría explicar la diferente solución alcanzada por la sentencia recurrida.

67.- ERTE Covid por causas organizativas y productivas (art. 23 del RD Ley 8/2020). Invalidez del periodo de consultas: extemporáneo y carente de buena fe negocial por parte de la demandada que determinó la declaración de nulidad en la instancia. Necesidad de consignar el importe de la condena (salarios dejados de percibir) para recurrir. Aplica doctrina: STS 4.05.2021, RC 81/2019 y las que en ella se citan.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 23 de junio de 2021, recurso n.º 154/2020. Ponente: Excm.a Sra. D.ª Concepción Ureste García.

Resaltemos igualmente, la plena vigencia del criterio general ya asentado acerca de la obligatoriedad de la consignación: "En todo caso, la singularidad que ofrece el artículo 247.2 LRJS sobre las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que superen los umbrales del artículo 51 ET, respecto de la ejecución de las sentencias de conflicto colectivo, en relación a los argumentos expuestos en el número anterior, aconsejan determinar que, como regla general, las sentencias que declaren nulas este tipo de suspensiones o reducciones de jornada exigen, con carácter general,

para la admisión del recurso que pudiera formalizarse contra las mismas, tal como ocurre en los despidos colectivos declarados nulos, el cumplimiento por parte del recurrente que no gozase del beneficio de justicia gratuita de la obligación de consignación del importe de la condena en los términos previstos en el artículo 230 LRJS".

68.– Procedimiento de Oficio. Contrato de prestación de servicios entre Técnicos Municipales y el Ayuntamiento de Riola, al amparo de Convenio entre la Diputación Provincial de Valencia y varios Colegios Profesionales. Laboralidad de la relación. Aplica doctrina: SSTS 576/2020 de 1 julio (rcud. 3586/2018); 578/2020 de 1 julio (rcud. 3585/2018); 586/2020 de 2 julio (rcud. 5121/2018); 602/2020 de 1 julio (rcud. 4076/2018) y 644/2020 de 1 julio (rcud. 4439/2018) y 12 enero 2021 (rcud 3416/2018).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2021, recurso n.º 1272/2019. Ponente: Excm.a Sra. D.ª Concepción Ureste García.

Declara la laboralidad de la relación entre los técnicos municipales y el ayuntamiento.

69.– Prestación de desempleo. Trabajadora que presta sus servicios en virtud de contrato indefinido a tiempo parcial (73,97 %) correspondiente a 270 días, que ha realizado la totalidad de su actividad de forma compactada y reclama prestación por desempleo al finalizar los 270 días.No se encuentra en situación legal de desempleo y, por tanto, no tiene derecho a percibir prestación por desempleo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2021, recurso n.º 877/2020. Ponente: Excm.a Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Si su contrato es indefinido a tiempo parcial, una vez realizado el periodo de parcialidad convenido, no se genera situación legal de desempleo.

70.– Trabajadores que suscriben contratos temporales y realizan dos o más campañas consecutivas de extinción de incendios. Se discute si adquieren la condición de fijos discontinuos o de "indefinidos no fijos-fijos discontinuos". Reitera doctrina.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 2 de julio de 2021, recurso n.º 73/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Reiterados pronunciamientos de este Tribunal, a partir de las sentencias del Pleno de la Sala Social del TS de 18 junio 2020, recursos 1911/2018, 2005/2018 y 2811/2018, han declarado que la condición de trabajador indefinido no fijo es aplicable a las sociedades mercantiles estatales (por todas, sentencias del TS del Pleno de 2 julio 2020, recurso 1906/2018; 10 septiembre 2020, recurso 3678/2017; 17 septiembre 2020, recurso 1408/2018; y 17 de febrero de 2021, recurso 2945/2018).

71.- Contrato para obra o servicio vinculado, novación de contrata. 1º) Selección del Derecho aplicable: incluso tras la aprobación del ET/2015 los contratos anteriores a la reforma de 2010 siguen vinculados a la regulación vigente en el momento de celebrarse. 2º) Alcance de la "autonomía y sustantividad" del contrato laboral cuando se vincula a una contrata de servicios que finaliza años más tarde. Reitera doctrina SSTS (Pleno) de 19 de julio de 2018 (rcud. 823/2017, 1037/2017, 972/2017 y 824/2017). 3º) Falta de justificación cuando la actividad esencial de la empresa se halla definida por la atención a los vínculos mercantiles que permiten su desarrollo. Aplica SSTS 1137/2020 de 29 diciembre (rcud. 240/2018), 133/2021 de 2 febrero (rcud. 4031/2018) y 150/2021 de 3 febrero (rcud. 3397/2018).

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2021, recurso n.º 3381/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

La dilatada y especialmente extensa duración de la relación laboral desnaturaliza en todo caso el contrato temporal para obra o servicio determinado, en los términos que hemos señalado en el anterior Fundamento de Derecho, desapareciendo con ello cualquier justificación a la limitación temporal de su duración, una vez que esas tareas pasaron a transformarse en una actividad habitual de la empresa.

72.- Acumulación de demandas por extinción causal del contrato (art. 50 ET) y por ulterior despido disciplinario (art. 54 ET). Estimación de ambas demandas, por incomparecencia empresarial al juicio. Tras la LRJS sigue vigente nuestra doctrina (STS 27 enero 2007, rcud. 2851/2005; Pleno; referencial) conforme a la cual debe examinarse primero la demanda basada en hechos anteriores (incumplimientos empresariales), sin dejar de analizar también la otra. Si prospera la demanda de acción resolutoria y la de despido improcedente no solo se abona la indemnización extintiva sino también salarios de tramitación hasta el día de la sentencia. Aplica doctrina. Estimación del recurso del trabajador y desestimación del recurso de la empresa (sobre nulidad de actuaciones), en ambos casos coincidiendo con el Informe del Ministerio Fiscal.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de junio de 2021, recurso n.º 2229/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Al prosperar la acción resolutoria, el trabajador tiene derecho a la indemnización propia del despido improcedente (art. 50.2 ET). Y al resultar improcedente el posterior despido, como el trabajador vio impedida su continuidad en la prestación de servicios (hasta que el Juzgado hubiera apreciado la existencia de causa extintiva), hay que resarcir el perjuicio que ello comporta.

73.- Desempleo. Derecho a la prestación contributiva. Trabajadora excedente voluntaria que solicita el reingreso y le es denegado, por lo que demanda por despido. Conciliación reconociendo la improcedencia del despido. La empresa debía de haberla mantenido de alta en la Seguridad Social desde la fecha de incumplimiento de la obligación de readmitir hasta la fecha de efectos del despido. Estado de alta en el momento de la situación legal

de desempleo.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 13 de julio de 2021, recurso n.º 4111/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Por ello, dado que en el presente supuesto la empresa reconoció la improcedencia del despido surgido a raíz de la no readmisión de la trabajadora excedente y que ello constituye situación legal de desempleo (Artículo 267.1.a) 3º LGSS), hay que entender que en tal fecha la empresa tenía la obligación de haber dado de alta en Seguridad Social a la trabajadora.

74.– Prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido del trabajador, que debió admitirse, conforme a la doctrina de la STEDH (Gran Sala) 17 octubre 2019 (López Ribalda II), de la STC 39/2016, 3 marzo 2016 Se estima el recurso.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de julio de 2021, recurso n.º 4877/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

La prueba de videovigilancia debió de admitirse porque se adecuaba a la doctrina de la STC 39/2016, 3 de marzo de 2016, y de la STS 77/2017, 31 de enero de 2017 (Pleno, rcud 3331/2015), respetaba las exigencias jurisprudenciales de proporcionalidad y era necesaria para poder acreditar la veracidad de los hechos imputados al trabajador.

75.– Jubilación activa: del trabajador autónomo societario (Consejero o Administrador). No compatibilidad con el trabajo. No vulneración del principio de igualdad con relación a los trabajadores autónomos no societarios.

Sentencia de la Sala de lo Social del tribunal Supremo de fecha 23 de julio de 2021, recurso n.º 1702/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

No puede invocarse el principio de igualdad del art. 14 de la Constitución entre los autónomos societarios y los autónomos que no han constituido una sociedad porque no son términos de comparación homogéneos.

76.– Gran invalidez: valoración conjunta de las dolencias. Apreciación de oficio del efecto negativo de cosa juzgada material. VOTO PARTICULAR.

Sentencia de la Sala de lo Social de fecha 26 de julio de 2021, recurso n.º 5132/2018. Ponente: Excmo. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

La aplicación del efecto de cosa juzgada que aquí se aprecia no implica que, necesariamente, siempre que se haya dictado sentencia firme en un proceso de determinación del grado de incapacidad permanente se impida una posterior reclamación.

77.– Despido objetivo. Cómputo de los umbrales del despido colectivo en aplicación de la cláusula antifraude del último párrafo del art. 51.1 ET. Los periodos de 90 días pueden ser

anteriores o posteriores al despido individual.

Sentencia de la Sala de lo Social de fecha 21 de julio de 2021, recurso n.º 2128/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

El itinerario de las fechas en las que la empresa demandada ha despedido a parte de su plantilla al amparo de lo dispuesto en el art. 52 c) ET, que arranca el 28 de febrero de 2015 y finaliza con el despido del actor el 14 de diciembre de 2016, no se corresponde con periodos sucesivos de 90 días que pudieren computarse ininterrumpidamente desde una a otra fecha, puesto que durante todo ese espacio temporal hay varios periodos superiores a 90 días en los que no se ha producido despido alguno.

78.- ERTE por causas ETOP con motivo de la crisis de la COVID. Se debate la composición de la comisión negociadora. No hay convenio colectivo en vigor y los centros afectados carecen de representación. Interpreta art. 23 RD-Ley 8/2020.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de julio de 2021, recurso n.º 8/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

Por ello, acreditado que CCOO ostenta la mayoría de la representación en los CNAE del comercio textil, especialmente en el 4771, que el más representativo de la empresa, como admitieron pacíficamente todas las partes, habiéndose demostrado, por otra parte, que ostenta también la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa y constatado finalmente que la mayoría de la plantilla de afectados apoyó el acuerdo controvertido, debemos concluir que el mismo se ajustó a derecho.

79.- Incapacidad temporal: Alta o situación asimilada. Doctrina flexibilizadora.

Sentencia de la Sala de lo Social de fecha 27 de julio de 2021, recurso n.º 5009/2018. Ponente: Excma. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

Si tal y como estaba previsto, el trabajador se presenta en la fecha prevista en su puesto de trabajo, y no se le deja acceder por razones no imputables al mismo, no se le pueden denegar los efectos del alta cuando al día siguiente sufre un accidente doméstico al precipitarse por unas escaleras de dos metros con el diagnóstico de "fractura cerrada del húmero extremo inferior. Neom", que, le impide claramente este día incorporarse a su puesto de trabajo, negándosele la prestación a la que hubiera tenido derecho sin discusión, si la empresa el día anterior le hubiera permitido el acceso.

80.- Despido. Opción por la indemnización realizada en juicio oral por el trabajador y FOGASA en sustitución de empresa no comparecida, a tenor del art. 110.1 de la LRJS. Reitera doctrina.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de julio de 2021, recurso n.º 3745/2021. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Lus García Paredes.

Nuestra doctrina viene indicando que cuando la empresa no comparece al acto de juicio y Fogasa realiza la opción empresarial por la indemnización, "la eficacia de tal opción realizada por el FOGASA al coincidir con la opción que en el propio acto del juicio se efectuó por el trabajador no titular directo ex art. 110.2 LRJS (en cuyo supuesto no cabría en modo alguno sustitución por el FOGASA respecto al ejercicio de un derecho empresarial que no le corresponde) sino con fundamento en la facultad que le otorga el art. 110.1.b) LRJS en el supuesto de que " constare no ser realizable la readmisión.

81.- Extinción del contrato por causas objetivas, declarado improcedente por defecto de forma. Opción por la readmisión y debate sobre su regularidad. Nuevo despido por las mismas causas que acaba siendo declarado procedente.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 7 de septiembre de 2021, recurso n.º 1864/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER.

Declarada la improcedencia del despido por defectos u omisión de los requisitos formales esenciales, la relación laboral se recompone con la opción por la readmisión, pero puede ser nuevamente declarada resuelta por el empresario, mediante un nuevo despido, en el que se subsanen los defectos formales que dieron lugar a la nulidad del anterior. Esta nueva resolución contractual se puede efectuar una vez producida la readmisión a que obliga la improcedencia con opción por la readmisión del despido anterior y, también, en el momento de la incorporación del trabajador, sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios.

82.- Contrato para obra o servicio determinado: vinculación a la duración de la contrata. Convenio colectivo de *Contact Center*. Ampliación del objeto del contrato y variación de funciones de la actora. El contrato se convierte en indefinido. Reitera doctrina.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de julio de 2021, recurso n.º 2703/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

La ampliación unilateral por parte del empresario del objeto inicialmente pactado de un contrato para obra o servicio determinado, ligado a una contrata mercantil, supone una desviación del contrato que debe ser considerado fraudulento y, como consecuencia, la relación entre las partes de carácter indefinida.

83.- Incongruencia omisiva de la sentencia de suplicación al no dar respuesta a motivos de impugnación articulados en el escrito de impugnación del recurso de suplicación.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de septiembre de 2021, recurso n.º 2728/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

En la sentencia recurrida se contempla, claramente, un supuesto de incongruencia omisiva en la que el órgano judicial no da respuesta a dos de las peticiones formuladas por la parte impugnante del recurso formuladas con carácter subsidiario, con lo que ha incurrido en graves defectos que han provocado indefensión a la aquí recurrente.

84.– Competencia judicial internacional. Examen de oficio. Despido de un trabajador venezolano que fue seleccionado por una empresa con domicilio en España. Fue contratado por una empresa domiciliada en la República Dominicana, donde prestó servicios. Posteriormente fue contratado por empresas domiciliadas en Brasil y EE.UU. Más tarde, firmó en Palma un "Foreign Assignment Agreement". Fue contratado en Singapur por una empresa domiciliada en dicho Estado para prestar servicios en él. Las citadas sociedades integran un grupo de empresas. Dos de las sociedades codemandadas están domiciliadas en España. El actor no ha prestado servicios laborales para ellas. Alega la existencia de un grupo de empresas con efectos laborales. Reglamento Bruselas I bis y art. 25.1 LOPJ. Competencia de los tribunales españoles.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de septiembre de 2021, recurso n.º 3117/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Al no aplicarse el Reglamento 1215/2012, sin que exista un tratado internacional regulador de la materia, debemos examinar la competencia judicial internacional conforme a lo previsto en el art. 25.1º de la LOPJ. Esa norma atribuye la competencia a los tribunales españoles cuando "el contrato se haya celebrado en territorio español"

85.– Despido colectivo de hecho. Cambio de contratista para la limpieza integral de varios establecimientos hoteleros. Procedimiento adecuado para impugnar lo que se considera un despido colectivo de hecho. Revisión de hechos probados que no cumple las exigencias legales. Cuando la empresa entrante asume una parte significativa de la unidad productiva en actividad principalmente basada en la mano de obra se produce la subrogación laboral, con independencia de otros factores, incluso el tenor del convenio colectivo aplicable. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a STSJ Madrid.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de septiembre de 2021, recurso n.º 106/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Ha existido un número de terminaciones contractuales que supera los umbrales del artículo 51 ET, interpretado conforme a las exigencias del Derecho de la UE, sin haberse activado el procedimiento previsto al efecto.

86.– RYANAIR. ERTE COVID. Solicitud de constatación de fuerza mayor derivada de efectos del COVID 19 respecto de trabajadores despedidos, cuyo despido fue declarado nulo con obligación de readmisión y abono de salarios de tramitación. Silencio positivo seguido de resolución expresa coincidente. Recurso de alzada interpuesto por sindicatos que es estimado por la autoridad laboral. Demanda de impugnación de este acto administrativo. ERTE considerado fraudulento por incumplir los términos de la sentencia firme del despido colectivo. Inexistencia de indefensión. Inexistencia fuerza mayor respecto de tales trabajadores. Fraude de ley que contamina toda la solicitud y el ERTE subsiguiente. Se confirma sentencia Audiencia Nacional.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de septiembre de 2021, recurso n.º 75/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

El acto administrativo que fue objeto de recurso en las presentes actuaciones se limitó a dejar sin efecto el acto inicial y lo hizo, como no podía ser de otra forma, con efectos desde el momento de la declaración inicial, determinado que, en ningún momento, pudo tenerse por constatada la existencia de fuerza mayor respecto de unos trabajadores que no estaban vinculados con la empresa en la fecha en que esta pretendía retrotraer los efectos de la suspensión del contrato.

87.- Despido colectivo de hecho. Lo constituye cuando se despide improcedentemente a treinta y cuatro trabajadores en una plantilla de ciento ochenta y se extinguen sin causa seis contratos temporales. Se considera abusiva la extinción simultánea de otros veinticinco contratos por la supuesta no superación del período de prueba. Aplica doctrina.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 23 de septiembre de 2021, recurso n.º 92/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín.

En el caso que nos ocupa, se ha acreditado que, la empresa demandada, apartándose del procedimiento, previsto en el art. 51.2 ET, ha despedido improcedentemente a 34 trabajadores, ha extinguido sin causa 6 contratos temporales y ha extinguido simultáneamente nada menos que 25 contratos por la supuesta falta de superación del período de prueba, lo que nos permite concluir razonablemente que estas últimas extinciones constituyeron un claro abuso de derecho.

88.- Revisión de actos declarativos de derechos en perjuicio de beneficiario. Prescripción de la acción de revisión. Diferencias entre el artículo 146.3 LRJS y el artículo 45.3 LGSS de 1994 (actual artículo 55.3 LGSS de 2015). Aplica doctrina de la STS 61/2021 de 19 de enero de 2021 (RCUD 4637/2018), en la que se invocaba la misma sentencia de contraste que ahora se esgrime, cuya doctrina ya determinó la STS 61/2021 que es la correcta.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2021, recurso n.º 1087/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

Habían transcurrido más de cuatro años desde que a la recurrente se le reconoció la prestación, que lo fue por resolución de 25 de febrero de 2008, fecha a partir de la cual ha de computarse el tiempo prescriptivo, hasta que la entidad gestora acordó en fecha 29 de diciembre de 2014 iniciar expediente de revisión de actos declarativos de derechos. La consecuencia es que la acción estaba prescrita cuando se pretendió ejercitar.

89.- Impugnación de convenio colectivo de empresa que fija una jornada laboral superior a la prevista en el convenio colectivo sectorial que se encuentra en régimen de ultra actividad, según lo previsto en el propio convenio. Aplicación del artículo 86.1 ET que prohíbe que un convenio colectivo, durante su vigencia, pueda ser afectado por convenios de ámbito distinto. La prohibición se extiende a todo el período de vigencia del convenio, pero no al período de ultra actividad del mismo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de octubre de 2021, recurso n.º 4815/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Antonio Blasco Pellicer.

La prohibición de concurrencia entre convenios colectivos que proclama como regla general el artículo 84.1 ET se extiende durante la vigencia del convenio preexistente. Expresión legal que hay que entender como la referida a la vigencia inicial prevista en el convenio o prorrogada expresamente por las partes, pero no al período posterior a tal vigencia, una vez el convenio ha sido denunciado, conocido como de vigencia ultraactiva, ya sea prevista en el propio convenio o, en su defecto, la establecida en el artículo 86.3.

90.- Ampliación ERE aprobado en el año 2009 por la autoridad laboral. La empresa interesa en 2019 su extensión a 27 extinciones de contratos pactadas en esta fecha. Se supera con ello el número máximo de extinciones autorizado en aquel ERE, y no se trata de un nuevo despido colectivo porque no alcanza los umbrales. No es de aplicación la doctrina de los actos propios por el hecho de que la autoridad laboral pudiese haber convalidado anteriores ampliaciones irregulares del mismo ERE.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de septiembre de 2021, recurso n.º 77/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

Se trata en sentido estricto de una solicitud de ampliación del ERE autorizado conforme a la normativa legal anterior, sino, más bien, de una comunicación de la empresa con base al nuevo régimen legal que rige en esta materia en la legislación vigente, por más que asimismo se acepte que el número de trabajadores afectados no supera los umbrales del despido colectivo.

91.- Pacto de no competencia postcontractual: nulo. Se acordó compensación de 35 euros al mes, previéndose indemnización por incumplimiento de 24 meses de salario: no es compensación adecuada ex art. 21.2 ET.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de octubre de 2021, recurso n.º 3769/2018. Ponente: Excmo. Sra. D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga.

la Sala estima que no es adecuada la compensación pactada.

92.- Reclamación de cantidad. Interrupción de la prescripción extintiva por el requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo a la empresa, que ha actuado en virtud de una denuncia, sin que conste la identidad del denunciante.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 18 de octubre de 2021, recurso n.º 4480/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

La interposición de la citada denuncia ante la Inspección de Trabajo y el posterior requerimiento a la empresa, deben desplegar eficacia interruptiva de la prescripción extintiva al amparo del art. 1973 del Código Civil en relación con la reclamación salarial de la demandante.

93.- Jubilación anticipada y cierre de la empresa. Despido tácito declarado improcedente por sentencia judicial. Situación equivalente a la extinción al cese del trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador. Derecho a la jubilación anticipada.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 14 de octubre de 2021, recurso n.º 4088/2018. Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín.

Por el contrario, el trabajador se encontró su empresa cerrada y ya hemos dicho con reiteración que, si una empresa quiere proceder a su cierre con la consiguiente extinción de los contratos de trabajo, dicha extinción ha de preceptivamente encauzarse por los artículos 51 y 52 c) ET, sin que el hecho de que no lo haga así pueda perjudicar al trabajador, a los efectos del artículo 207.1 d) LGSS, porque no depende de él cumplir o no los trámites de los mencionados artículos 51 y 52 c) ET.

94.- FOGASA. Derecho del citado organismo al ejercicio anticipado de la opción del art.110.1.a) LRJS, en sustitución de la empresa y solicitud del trabajador de que se tenga por hecha la opción por la indemnización, ex art. 110.1.b). Reitera doctrina. VOTO PARTICULAR

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de octubre de 2021, recurso n.º 51/2019. Ponente: Excma. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

El derecho a anticipar la opción del despido improcedente siempre se ha reconocido a favor del empleador o FOGASA, salvo las excepciones que puedan haberse establecido, legal o convencionalmente. El trabajador solo ostenta la facultad de solicitar al órgano judicial, ante un supuesto muy concreto, que tenga por realizada la opción de indemnización, pudiendo éste acordarla o no.

95.- ALCOA. Nulidad del despido colectivo. Mala fe negocial. Desde un punto de vista estrictamente formal, aparenta haberse cumplido la exigencia de un efectivo periodo de consultas negociado de buena fe pues las negociaciones han sido inusualmente largas. Retransmisión del acto de la vista en directo.

Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 28/10/2021, recurso n.º 54/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN.

Resulta obviamente relevante la intermediación con la que actúa el órgano de instancia, órgano que, en el presente supuesto, ha apreciado la existencia de mala fe negocial por parte empresarial.

96.- Contratos sucesivos para obra o servicio determinado que se declaran fraudulentos. Se adquiere la condición de personal fijo cuando el trabajador temporal, cuya relación laboral se ha calificado de fraudulenta, ya ha participado en una convocatoria para la cobertura de plazas fijas, correspondiente a su nivel profesional, habiendo superado el proceso de selección pero sin obtener plaza.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 16 de noviembre de 2021, recurso n.º 3245/2019. Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes.

La demandante participó en un proceso para plazas fijas, no para plazas temporales.

97.- Contratos sucesivos para obra o servicio determinado que se declaran fraudulentos. No se adquiere la condición de personal fijo. La trabajadora había superado pruebas selectivas para cubrir en régimen de contratación temporal, lo que no supone, si el contrato es fraudulento, que la trabajadora adquiriera la condición de fija. Aplica doctrina STS (Pleno) de 25 de noviembre de 2021, Rcd. 2337/20.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 2 de diciembre de 2021, recurso n.º 1723/2020. Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer

La relación laboral de la actora tiene naturaleza indefinida no fija porque fue contratada en virtud de procesos selectivos en cuyas bases se hacía constar que eran para la contratación laboral temporal.

V.- AUDIENCIA NACIONAL

1.- Nulidad de despido colectivo por incumplimiento requisitos formales (falta entrega documentación relevante en período consultas, caducidad expediente). La documentación aportada por la empresa y la falta de entrega de otra requerida por los sindicatos, hacen imposible una negociación en condiciones adecuadas para alcanzar una solución pactada que es la finalidad del período de consultas.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 30 de julio de 2021, recurso n.º 98/201. Ponente: Excmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

La parte social no puede decidir si la medida adoptada por la empresa es procedente o no pues carece de los elementos de juicio necesarios para tomar esa decisión.

2.- El solapamiento de suspensiones de contrato por causas ETOP o FM con situaciones de IT, riesgo por embarazo y maternidad/paternidad, no puede dar lugar a una reducción del derecho, ya que, con independencia de la situación administrativa o incluso prestacional a la que el trabajador pudiera tener derecho conforme las previsiones de la LGSS, quien está en situación de IT, o riesgo por embarazo o maternidad/paternidad, tampoco está por esta causa en disposición de trabajar ni de acceder al mercado de trabajo, por lo que en el solapamiento de todas estas situaciones con la suspensión por causas ETOP o FM y a efectos del cómputo de vacaciones deben primar aquellas situaciones como determinantes de la suspensión de la relación contractual.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2021, recurso n.º 51/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. José Pablo Aramendi Sánchez.

A efectos de la duración de las vacaciones, el solapamiento de suspensiones de contrato por causas ETOP o FM con situaciones de IT, riesgo por embarazo y maternidad/paternidad, no puede dar lugar a una reducción del derecho, ya que, con independencia de la situación administrativa o incluso prestacional a la que el trabajador pudiera tener derecho conforme las previsiones de la LGSS, quien está en situación de IT, o riesgo por embarazo o maternidad/paternidad, tampoco está por esta causa en disposición de trabajar ni de acceder al mercado de trabajo, por lo que en el solapamiento de todas estas situaciones con la suspensión por causas ETOP o FM y a efectos del cómputo de vacaciones deben primar aquellas situaciones como determinantes de la suspensión de la relación contractual.

3.- Teletrabajo. Se reclama el derecho a percibir la cantidad de 50 euros brutos mensuales previstos en Acuerdo Colectivo de Teletrabajo Total de 30.07.2020, en concepto de gastos de suministros extras por trabajar en el domicilio. La empresa únicamente abona la compensación citada al personal al que resulta de aplicación dicho Acuerdo. Procede el derecho reclamado: las personas trabajadoras se encuentran en idéntica situación, no obstante tener origen su teletrabajo en Acuerdos o decisiones empresariales diferentes. No hay justificación para otorgar un trato diferenciado.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 5 de noviembre de 2021, recurso n.º 218/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. José Luis Niño Romero.

Partiendo de lo expuesto y del relato fáctico que ha resultado acreditado, la Sala llega a la conclusión de que las distintas modalidades de teletrabajo existentes en las empresas demandadas en los meses de marzo y julio de 2020 son iguales a efectos de devengar la compensación económica reclamada para quienes no la perciben.

VI.- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

❖ TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE BALEARES

1.- Impugnación individual de despido colectivo finalizado con acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Los empleados afectados están facultados para impugnar judicialmente las causas invocadas. Cuando hay acuerdo, se presume que hay causa, pero esa presunción es "iuris tantum". Esta posibilidad está prevista en las normas internacionales que priman frente a lo dispuesto por nuestro TS.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 18 de noviembre de 2020, recurso n.º 179/2020. Ponente: Ilmo.Sr. D. Antoni Oliver Reus.

Como en este caso el cierre del centro vino motivado por irregularidades de la empresa en materia urbanística, no hay causa objetiva para el despido colectivo, sino fuerza mayor impropia. Los despidos fueron improcedentes.

❖ TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

1.- Debe admitirse la plena compatibilidad del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) con el percibo de la pensión de jubilación “siempre y cuando el pensionista mantenga la mera titularidad del negocio”. La persona trabajadora debe desvirtuar con pruebas la presunción legal de estar realizando un trabajo por cuenta propia que conlleva darse de alta en el RETA.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, recurso de suplicación n.º 2188 /2021. Ponente: Ilmo. Sr. D. RICARDO RON LATAS.

Por todo, ello no cabe sino declarar la plena compatibilidad (cuando menos en el momento del reconocimiento de la pensión, que es justo lo aquí discutido) de la pensión de jubilación del actor con el mantenimiento de la titularidad del negocio como administrador de una SLP, y con el desempeño de las funciones inherentes a dicha titularidad, al no suponer una dedicación de carácter profesional.

❖ TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

1.- Trabajadoras que cobran prestación de riesgo para el embarazo y son incorporadas a un ERTE. La actividad empresarial se configura como la premisa y presupuesto necesario del que nace la situación de riesgo para el embarazo.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30 de octubre de 2020, recurso n.º 568/2020. Ponente: Excm. Sra. D.ª María del Rosario García Álvarez.

En definitiva, la actividad empresarial se configura como la premisa y presupuesto necesario del que nace la situación de RE. Por lo tanto, la inactividad determina la suspensión de la prestación por inexistencia de RE.

2.- Extinción indemnizada de la relación laboral a instancia del trabajador, alega que se habría producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por venir sufriendo acoso laboral y por incumplimiento grave de las medidas de prevención. Residencia de ancianos con déficit de personal: al estrés inherente a su profesión de gerocultor se añade la grave situación de carencia de personal que dificulta en grado suma su desempeño.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 16 de junio de 2021, recurso n.º 124/2020. Ponente: Ilma. Sra. D.ª María Virginia García Alarcón.

Hay un incumplimiento muy grave de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos, absolutamente injustificado y reprochable, que vulnera el artículo 15 de la Constitución y las normas transcritas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que, en fin nos encontramos con el supuesto de resolución de contrato por voluntad del trabajador prevenido en el artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

3.- El plazo de caducidad de una MSCT comunicada a través de mail corporativo estando de baja, empieza con la reincorporación tras el alta y lectura del mail.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 24 de septiembre de 2021, recurso n.º 605/2021. Ponente: Excmo. Sr. D. Isidro Mariano Sáiz de Marco.

Procede estimar parcialmente la demanda, en el sentido de considerar injustificada la modificación de los criterios de devengo de retribución variable de la actora a partir del año 2020; declarándose el derecho de ésta a que se le mantengan los criterios de devengo de retribución variable pactados el 18 junio 2015.

UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA BIBLIOTECA

ÁREAS PROCESALES

COLEGIO DE ABOGADOS DE MADRID

C/ SERRANO 9, BIBLIOTECA

TLF: 91 788 93 80

RESUELVE TUS CONSULTAS EN LA UNIDAD TÉCNICA JURÍDICA. ACCEDE DESDE LA WEB
icam.es – ÁREA RESERVADA – FORMACIÓN BIBLIOTECA – CONSULTAS PROCESALES