

RESUMEN MENSUAL DE
JURISPRUDENCIA SOCIAL
JULIO 2021

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	7
DECRETOS-LEYES	7
STC 124/2021, de 3 de junio	7
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	7
STC 119/2021, de 31 de mayo	7
ESTADO DE ALARMA	7
STC 148/2021, de 14 de julio	7
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	7
STC 117/2021, de 31 de mayo	7
STC 140/2021, de 12 de julio	8
II.-TRIBUNAL SUPREMO.....	8
ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.....	8
STS 08/06/2021.....	8
ACUMULACIÓN DE ACCIONES.....	8
STS 23/06/2021.....	8
ANTIGÜEDAD	10
STS 29/06/2021.....	11
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11
STS 08/07/2021.....	11
COMPLEMENTOS NO SALARIALES.....	11
STS 26/05/2021.....	11
STS 17/06/2021.....	12
STS 15/06/2021.....	13
STS 15/07/2021.....	13
CONFLICTO COLECTIVO.....	14
STS 15/06/2021.....	14
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	14
STS 15/06/2021.....	14
STS 30/06/2021.....	14
CONTRATO DE TRABAJO.....	15
STS 23/06/2021.....	15
CONVENIO COLECTIVO	16
STS 09/06/2021.....	16
COVID-19	16
STS 23/06/2021.....	16
DESEMPLEO.....	17
STS 23/06/2021.....	17
STS 13/07/2021.....	17
ERROR JUDICIAL	18
STS 23/06/2021.....	18
GARANTÍA DE INDEMNIDAD	18
STS 06/07/2021.....	18
GRAN INVALIDEZ.....	18
STS 13/07/2021.....	18
STS 14/07/2021.....	19
JUBILACIÓN FORZOSA.....	19
STS 29/06/2021.....	19

STS 01/07/2021.....	20
JUBILACIÓN PARCIAL.....	20
STS 08/07/2021.....	20
JURISDICCIÓN.....	21
STS 02/06/2021.....	21
LIBERTAD SINDICAL.....	21
STS 11/06/2021.....	21
LICENCIAS Y PERMISOS	22
STS 23/06/2021.....	22
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	22
STS 15/06/2021.....	22
STS 13/07/2021.....	23
MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	23
STS 15/06/2021.....	23
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
STS 09/06/2020.....	23
STS 07/07/2021.....	24
PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	25
STS 18/05/2021.....	25
STS 16/06/2021.....	26
STS 28/06/2021.....	26
STS 29/06/2021.....	27
STS 30/06/2021.....	27
STS 30/06/2021.....	27
STS 30/06/2021.....	28
STS 29/06/2021.....	29
STS 29/06/2021.....	29
STS 29/06/2021.....	29
STS 29/06/2021.....	30
STS 30/06/2021.....	30
STS 30/06/2021.....	30
STS 30/06/2021.....	31
STS 30/06/2021.....	31
STS 30/06/2021.....	31
STS 30/06/2021.....	32
STS 30/06/2021.....	32
STS 30/06/2021.....	32
STS 30/06/2021.....	33
STS 30/06/2021.....	33
STS 30/06/2021.....	33
STS 30/06/2021.....	34
STS 30/06/2021.....	35
STS 01/07/2021.....	35
STS 06/07/2021.....	35
STS 06/07/2021.....	36
STS 06/07/2021.....	36
STS 01/07/2021.....	37
STS 02/07/2021.....	37
STS 02/07/2021.....	37
STS 01/07/2021.....	38

STS 05/07/2021.....	38
STS 05/07/2021.....	39
STS 01/07/2021.....	40
STS 06/07/2021.....	42
STS 06/07/2021.....	43
STS 06/07/2021.....	43
STS 06/07/2021.....	43
STS 06/07/2021.....	44
STS 06/07/2021.....	44
STS 06/07/2021.....	44
STS 06/07/2021.....	45
STS 06/07/2021.....	46
STS 06/07/2021.....	47
STS 06/07/2021.....	47
STS 07/07/2021.....	48
STS 07/07/2021.....	48
STS 07/07/2021.....	48
STS 07/07/2021.....	49
STS 07/07/2021.....	49
STS 07/07/2021.....	49
STS 08/07/2021.....	50
PRINCIPIO DE IGUALDAD	51
STS 08/06/2021.....	51
STS 09/06/2021.....	51
STS 15/06/2021.....	52
PROFESORES DE RELIGIÓN	53
STS 01/07/2021.....	53
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	54
STS 15/06/2021.....	54
PRUEBA.....	54
STS 09/06/2021.....	54
RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA:	55
STS 18/06/2021.....	55
STS 08/06/2021.....	56
RECURSO DE SUPPLICACIÓN	56
STS 08/06/2021.....	56
STS 08/06/2021.....	57
STS 02/07/2021.....	57
STS 07/07/2021.....	57
STS 13/07/2021.....	57

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS	58
STS 02/06/2021	59
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA	59
STS 16/06/2021	59
SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES	59
STS 13/07/2021	59
SUCESIÓN DE EMPRESAS.....	60
STS 08/06/2021	60
STS 10/06/2021	60
TIEMPO DE TRABAJO	60
STS 09/06/2021	60
TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	61
STS 23/06/2021	61
TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL	62
STS 15/06/2021	62
VIUDEDAD.....	62
STS 09/06/2021	62
III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA	63
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	63
STJUE 24/06/2021	63
DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES	64
STJUE 08/07/2021	64
LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO.....	65
STJUE 08/07/2021	65
STJUE 08/07/2021	66
LIBERTAD RELIGIOSA	67
STJUE 15/07/2021	67
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	68
STJUE 22/06/2021	69
TIEMPO DE TRABAJO	71
STJUE 15/07/2021	71
IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.....	72
DERECHO A UN PROCESO JUSTO	72
STEDH 06/7/2020. Caso Tigrak c. Turquía	72
STEDH 13/07/2021. Caso Bio Farmland Betriebs SRL c. Rumania.....	72
STEDH 22/07/2021. Caso Reczkowicz c. Polonia.....	73
LIBERTAD DE EXPRESIÓN	73
STEDH 20/07/2021. Caso Yartsev c. Rusia	73
PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	73
STEDH 08/07/2021 . Caso Tkheldze c. Georgia.....	73

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DECRETOS-LEYES

STC 124/2021, de 3 de junio

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 2035-2020. Interpuesto por más de cincuenta senadores del Grupo Parlamentario Popular respecto de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Límites materiales de los decretos leyes: extinción del proceso cuyo objeto ha sido anulado por la sentencia 110/2021, de 13 de mayo. Voto particular.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

STC 119/2021, de 31 de mayo

ir al texto

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.

ESTADO DE ALARMA

STC 148/2021, de 14 de julio

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 2054-2020. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Vox del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19; el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modificó el anterior; los Reales Decretos 476/2020, de 27 de marzo, 487/2020, de 10 de abril, y 492/2020, de 24 de abril, por los que se prorrogó el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, y la Orden SND/298/2020, de 29 de marzo, por la que se establecieron medidas excepcionales en relación con los velatorios y ceremonias fúnebres para limitar la propagación y el contagio por el COVID-19.

Estado de alarma: nulidad parcial de los preceptos que restringen la libertad de circulación y habilitan al ministro de Sanidad para variar las medidas de contención en establecimientos y actividades económicas; inadmisión del recurso en relación con la orden ministerial. Votos particulares.

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 117/2021, de 31 de mayo

ir al texto

Recurso de amparo 1687-2020. Promovido por Llova Consulting, S.L., en relación con las resoluciones dictadas por un juzgado de lo social de Alicante en procedimiento de despido y reclamación de cantidad.

Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento mediante edictos de la demandada sin agotar las posibilidades de notificación personal (STC 119/2020).

STC 140/2021, de 12 de julio

ir al texto

Recurso de amparo 5508-2018. Promovido por doña Saida Mónica Ruano Rijo y tres personas más en relación con las sentencias dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en proceso por despido.

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.

**II.-TRIBUNAL SUPREMO
ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2408/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2408**

No de Recurso: **190/2019** No de Resolución : **606/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Absorción y compensación: Se modifica el convenio para integrar los complementos denominados plus de transporte y vestuario en el salario base.

ACUMULACIÓN DE ACCIONES

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2625/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2625**

No de Recurso: **2229/2018**

No de Resolución: **641/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Acumulación de acciones: acumulación de acciones de extinción del contrato por el trabajador y de despido. Resume y reitera doctrina: . La acumulación de ambas acciones tiene, entre otras, la finalidad de evitar actuaciones que persigan, bien por parte del trabajador eludir a través del ejercicio de la acción resolutoria las consecuencias de un despido que se prevé inminente , o bien por parte de la empresa buscar la enervación de la posible acción resolutoria mediante una rápida decisión de despido. La norma que permite acumular las dos acciones obliga no sólo a acumular , sino también a debatir las dos demandas y a resolverlas , para evitar tener que reproducir un nuevo pleito que chocaría con la previsión de acumulación del precepto, si se resolviera solo la primera y el signo del recurso fuera contrario a la decisión de instancia.

b. Puesto que el precepto procesal deja sin concretar cuál de las dos acciones ejercitadas, la resolutoria o la de despido, debe resolverse antes así como la incidencia que sobre la segunda acción produzca lo resuelto sobre la primera , es necesario establecer pautas o criterios generales de carácter orientativo.

c. Tales criterios de resolución deben ser diferentes , distinguiendo los supuestos en que las causas de las dos acciones sean las mismas de aquellos otros en que el incumplimiento empresarial alegado para fundar la voluntad resolutoria del trabajador nada tenga que ver con la falta que se impute a éste en la carta de despido , es decir, cuando las causas de una y otra acción sean independientes.

d. Cuando las dos acciones que se ejercitan están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto , la sentencia de instancia debe analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes; pero ello no excluye, que deban quedar indemnes las garantías que , respecto a alegaciones, prueba y conclusiones, se hallan establecidas para el proceso de despido; ni quiere decir que haya de decidirse las dos acciones a la vez, sino que la sentencia debe dar repuesta en primer lugar a la que acción que considere que está en la base de la situación del conflicto y luego habrá de pronunciarse también sobre la segunda acción y emitir el pronunciamiento correspondiente para determinar las indemnizaciones , en caso de que éstas procedan.

e. Por el contrario , cuando las causas de una y otra acción son independientes , es posible el análisis autónomo de una y otra conducta y, por tanto, la fijación del orden a seguir en la respuesta a las indicadas acciones. Normalmente, ello conduciría a resolver en primer término la acción resolutoria , en tanto que ejercida con anterioridad a que se hubiera producido el despido , y luego la acción de despido , produciendo consecuencias el eventual éxito de la primera , en la condena que se impusiera de ser también acogida la segunda. A la hora de resolver qué acción debe decidirse antes, hay que seguir un criterio cronológico sustantivo no excluyente , priorizando al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes , atendiendo al hecho constitutivo de la misma, si bien su éxito no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción. Con ello se evitan decisiones procesales de la parte demandante tendentes, mediante el simple mecanismo de dilatar breves días la reacción frente al despido , a dar prioridad a la acción de extinción por el mero hecho de ejercitarla antes.

E) Las consecuencias de que se hayan acumulado demandas por causas extintivas no conectadas y han sostenido lo siguiente , tal y como recuerda también la STS 1019/2018 (rec. 3764/2016), deben seguir siendo las mismas que apuntaron las SSTs 10 julio 2007 (rec. 604/2006) y 27 noviembre 2008 (rec. 3399/2007):

Como quiera que la acción de extinción produce efectos ex nunc (es decir, es declarativa y produce efectos solo desde la fecha de la sentencia que la estima) los demandantes además del derecho a percibir la indemnización prevista en la Ley, y dado el perjuicio sufrido por culpa del empresario que les había impedido continuar trabajando como consecuencia del despido declarado en la sentencia improcedente, tenían derecho también a que se les reparase aquel perjuicio, mediante la condena al pago de salarios de tramitación, desde la fecha del despido hasta la de la sentencia de instancia.

F) Tal y como recapitula la STS 1087/2018 de 19 diciembre (rcud. 1054/2017), cuanto antecede comporta abordar de modo diverso los casos en que las causas de las dos acciones sean las mismas de aquellos otros en que sean independientes. De igual modo, el artículo 32.1 LRJS establece un régimen específico para los casos en que las demandas por extinción causal y por despido "están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto", al tiempo que incorpora previsiones diversas para los supuestos en que "las causas de una u otra acción son independientes".

G) La STS 319/2018 de 20 marzo (rcud. 2271/2016) reseuelve un supuesto similar al ahora estudiado, aplicándose asimismo los preceptos de la LRJS, y concluye que dada la eficacia constitutiva de la sentencia que declara la extinción del contrato por los incumplimientos cometidos por el empresario con anterioridad al despido, deban abonarse los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la fecha de dicha resolución judicial, sin que a ello obste que en dicho período no haya existido prestación de servicios por una decisión empresarial calificada como no ajustada a Derecho. También aclara que la calificación del despido como improcedente no permita el ejercicio del derecho de opción por parte de la empresa. Recordemos sus argumentos:

"En casos como el enjuiciado en que el Juzgado de lo Social conoce de la demanda de extinción del contrato del art. 50 ET y de la acumulada de despido, y después de estimar la inicial, decretando la extinción de la relación laboral, examina y acoge la ulterior, declarando la improcedencia del despido, la efectividad de ambos pronunciamientos y su adecuada coherencia comporta, en lo que ahora interesa, una doble exigencia. En primer lugar, la eficacia constitutiva del pronunciamiento judicial de extinción del contrato por los incumplimientos cometidos por el empresario con anterioridad al despido debe determinar la obligación de pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta el momento en que el órgano judicial aprecia la existencia y gravedad de los incumplimientos alegados y declara extinguida la relación laboral por esa causa, sin que a ello sea óbice que en dicho período no haya existido prestación de servicios por una decisión empresarial calificada como no ajustada a derecho. Y, en segundo lugar, la declaración de extinción del contrato por tal causa impone que la calificación del despido como improcedente no permita el ejercicio del derecho de opción por parte de la empresa.

ANTIGÜEDAD

STS 29/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2763/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2763

Fecha: 29/06/2021 No de Recurso: 3807/2018

No de Resolución: 658/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Antigüedad: el actor, que trabajó durante quince años para determinadas empresas públicas del Ayuntamiento de Madrid, quien se subrogó en sus condiciones de trabajo y donde presta servicios en los últimos diez años, no tiene derecho a percibir el premio de antigüedad de 25 años de servicios laborales, porque el Convenio (art.51) no puede interpretarse en el sentido de que los servicios computables para lucrarlo hayan podido prestarse en sociedades municipales.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

STS 08/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3018/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3018**

No de Recurso: **51/2020**

No de Resolución: **774/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Clasificación profesional. El TS confirma la desestimación de la demanda por la AN de conflicto colectivo planteada por dos sindicatos frente a cuestiones de clasificación profesional en BBVA.

Se desestiman las del Sindicato CCOO "sustenta su petición en que las funciones que realizan los gestores comerciales con independencia de su denominación son sustancialmente las mismas, alegando que para determinar si una función es o no especializada en los términos en que se encuentra redactado el art. 14 del Convenio sectorial de la Banca, no cabe acudir a la denominada Directiva MIFID II, como hace la empresa demandada, por cuanto que la misma no se encontraba en vigor a la fecha de la firma del referido Convenio".

También se desestima la demanda de la Federación SEC "sostiene que estos dos tipos de gestores (Gestor Comercial y Gestor Comercial Contigo) realizan funciones similares a las de aquellos gestores a los que la demandada les reconoce que realizan funciones especializadas en los términos del art. 14.2 del Convenio a efectos de promocionar al nivel retributivo 8".

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2307/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2307**

No de Recurso: **171/2019** No de Resolución : **579/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Complementos no salariales : lplus de transporte previsto en el Convenio Colectivo sectorial de residencias y centros de días para personas mayores de la Comunidad de Madrid. Está regulado en el art . 34 de esa norma colectiva y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de julio de 2017, procedimiento 355/2017, declaró que ese precepto no era aplicable . Sin embargo , resulta incuestionable que en aquel proceso no se examinó el mentado complemento sin embargo dicha sentencia no resolvió la presente controversia y no goza de fuerza de cosa juzgada positiva en el presente caso.

El art. 6 del VI Convenio Colectivo Marco Estatal diferenciaba entre:

- 1) Derecho necesario relativo : el convenio marco tenía carácter de derecho mínimo necesario respecto de los convenios de ámbito más reducido en relación con un listado de materias, que incluía la estructura retributiva y los salarios.
- 2) Derecho necesario absoluto : otras materias no eran negociables ni adaptables en ámbitos inferiores : período de prueba , modalidades de contratación , la clasificación profesional...

El art. 34 del convenio colectivo sectorial de la Comunidad de Madrid regulaba cuatro percepciones salariales (salario base , gratificaciones extraordinarias , plus de nocturnidad y plus de antigüedad) y una percepción extrasalarial (plus de transporte). La inaplicación de los arts . 29, 30, 34, 41, 43 y 47 de ese convenio colectivo, por minorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores; no impide que los trabajadores puedan seguir devengando el plus de transporte porque este complemento, a diferencia de las percepciones salariales reguladas en el art. 34 de esa norma colectiva, no minorra las condiciones establecidas en el convenio marco estatal.

STS 17/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2679/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2679**

No de Recurso: **180/2019** No de Resolución : **635/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Complementos no salariales. Propinas: una empresa de restauración colectiva no puede disponer , de manera discrecional , que ya no se permite la percepción de propinas en sus establecimientos.

Salvo en el especial caso de los Casinos, las propinas son ajenas al salario garantizado y poseen naturaleza extra salarial.

- * Estamos ante una liberalidad, de manera que la clientela decide si las abona o no.
- * La lista de condiciones de trabajo contempladas por el artículo 41 ET es meramente ejemplificativa, de modo que aspectos del contrato de trabajo diversos del salario pueden integrarse en ese concepto.
- * La percepción de propinas no puede esgrimirse como un derecho frente a la clientela, habida cuenta de su carácter voluntario.
- * En cuanto exceden de la retribución garantizada por la empresa , carecen de la consideración de salario al no constituir una contraprestación debida por la empresa en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero.

* En suma, las propinas se excluyen del concepto de salario, al ser percibidas por el trabajador con ocasión de su trabajo, por no proceder del ingreso del patrimonio empresarial sino de un tercero.

STS 15/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2830/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2830

No de Recurso: 4346/2018

No de Resolución: 622/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN.

Resumen: Complementos no salariales: plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Un trabajador con la categoría de peón especializado, destinado en el Espacio Natural del Parque de Doñana, no tiene derecho a percibir el plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad, regulado en el art. 58.14 del VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, por no cumplirse con los requisitos exigidos por el Convenio

STS 15/07/2021

ir al texto

Roj: STS 3012/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3012

No de Recurso: 57/2021

No de Resolución: 791/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Complementos no salariales: plus de peligrosidad. Se desestima que tengan derecho todos los trabajadores de la empresa Grupo El Árbol Distribución de Supermercados, SA, cuyos servicios se prestan en contacto directo con el público, a percibir el plus de peligrosidad, previsto en el art. 17 del Convenio colectivo de aplicación, como consecuencia de su exposición al COVID 19, porque la empresa desplegó medidas preventivas que conllevaron una baja afectación de la plantilla (6 contagiados de 750).

CONFLICTO COLECTIVO

STS 15/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2480/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2480**

No de Recurso: **85/2019**

No de Resolución: **626/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Conflicto colectivo: Legitimación. el sindicato Federación Andaluza de Transportes y Comunicaciones de la Confederación General del Trabajo (en adelante FATYQ) está legitimado para interponer la presente demanda de conflicto colectivo. El sindicato demandante tiene seis representantes unitarios de un total de 54: un 11,11%.

En el juicio oral se adhirió a la demanda el sindicato Federación de Servicios Sociales de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, que en el ámbito de ASSDA tiene 17 representantes unitarios: un 31,48%.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STS 15/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2462/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2462**

No de Recurso: **42/2020**

No de Resolución: **628/2021 n**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Contratos de duración determinada: derecho de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito del conflicto, cuyo vínculo laboral con SEMSA es mediante contrato de interinaje con reserva de puesto de trabajo o mediante contrato de relevo, no solo al reconocimiento del nivel sino también a percibir el complemento económico de Carrera Profesional o, en su caso, de Sistema de Incentivación, en los mismos términos y condiciones que el personal Fijo,

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2642/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2642**

No de Recurso: **3381/2018**

No de Resolución: **688/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Contratos de duración determinada. Contrato de obra y servicio vinculado a contrata: Escoltas. En el caso de autos no constan elementos de juicio que nos permitan analizar si las tareas consistentes en prestar el servicio de protección de personas (escoltas), puedan ser consideradas como una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la ordinaria y habitual de una empresa de seguridad como la recurrente, hasta el punto de que permita contratar temporalmente a los trabajadores destinados a ese servicio bajo la modalidad del contrato de obra o servicio.

B) A la empresa le corresponde la carga de probar este extremo , y de acreditar la concurrencia de los elementos jurídicos y de hecho que pudieren justificar el recurso a esa clase de contrato temporal, en función de las peculiaridades de tales tareas dentro del contexto de las que constituyen el objeto habitual y ordinario de su actividad empresarial.

C) Pero con independencia de cualquier otra consideración al respecto , 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 periodo de tiempo tan prolongado . Interpretar de otro modo nuestro ordenamiento comportaría un resultado tan erróneo como opuesto a las finalidades y exigencias de la Directiva 1999/70, sobre trabajos de duración determinada , como acaba de subrayar la STJUE 24 junio 2021 (C-550/19) respecto del "contrato fijo de obra" propio del sector de la construcción.

Estamos ante un despido improcedente y no una frente a una mera y válida terminación del contrato temporal celebrado años atrás . empresa a través de su mantenimiento y desarrollo durante un

CONTRATO DE TRABAJO

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2620/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2620**

No de Recurso: **1272/2019**

No de Resolución: **644/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Contrato de trabajo: naturaleza jurídica laboral de la relación mantenida entre el Ayuntamiento de Riola (Valencia) y varios técnicos municipales (una Arquitecta y una Ingeniera Técnica Industrial) al amparo de un Convenio de colaboración suscrito por la Diputación Provincial de Valencia y diversos Colegios Profesionales

Concorre una prestación de servicios personal para el Ayuntamiento demandado, consistente en asesorar, elaborar los informes necesarios en los expedientes administrativos, firmando esos informes como Técnicos Municipales, así como informar al público. Al efecto se disponía de un despacho con medios técnicos proporcionados por el Consistorio, y los servicios administrativos de éste distribuían el trabajo, organizando los informes en los que debía intervenir y su desarrollo. La retribución era contra factura, emitida de acuerdo con lo previsto en el Convenio suscrito entre la Diputación y la demarcación territorial del Colegio Profesional, pero en una cantidad fija al mes.

La prestación de los servicios no era esporádica sino habitual, realizándose durante los días a la semana y horas semanales que correspondían, (2 horas o 4 horas), y las vacaciones las disfrutaban en el mes de agosto, si bien con cierta disponibilidad si fuese necesaria.

2. Tales elementos conforman un nexo de naturaleza laboral

CONVENIO COLECTIVO

STS 09/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2676/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2676**

No de Recurso: **4565/2018**

No de Resolución

:

614/2021

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Convenio colectivo: convenio aplicable. El Ayuntamiento carecía de convenio colectivo propio y el trabajador prestaba servicios de jardinero -en virtud de un contrato temporal-, lo que le lleva a pretender que se le aplique el convenio colectivo estatal de jardinería del que resultaría su derecho a un salario superior al percibido. Se desestima dicha pretensión por que la jardinería no es la actividad de la empleadora.

COVID-19

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2680/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2680**

No de Recurso: **154/2020** No de Resolución

:

638/2021

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: COVID-19. ERTE. nulidad de las medidas de suspensión de 224 contratos de trabajo y reducción temporal de otros 449 durante el periodo de 6 meses con efectos del 5.04.2020, y la declaración de la inmediata reanudación de los contratos de trabajo suspendidos y aumento al porcentaje de origen de las jornadas temporalmente reducidas, así como la condena al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores hasta la fecha de reanudación del contrato o en su caso al abono de las diferencias que procedieran respecto al importe percibido en concepto de prestación por desempleo durante el período de suspensión o reducción, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

Se aprecia la falta de un desarrollo válido del periodo de consultas, analizando al efecto las comunicaciones, reuniones y documentación proporcionada por la empresa, destacando la omisión de los criterios de designación de los trabajadores afectados, de lo que nada se decía en la Memoria, la ausencia de buena fe negocial por esa parte, así como la comunicación extemporánea que inexorablemente conduce a la caducidad del expediente y consiguiente ineficacia.

DESEMPLEO

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2619/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2619**

No de Recurso: **877/2020** No de Resolución: **646/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Desempleo: trabajadora que no tiene derecho a percibir prestación por desempleo por no concurrir la situación legal de desempleo

La actora había realizado la totalidad de su actividad laboral, es decir el 73,97 % de jornada, correspondiente a 270 días, cuando solicitó prestaciones por desempleo. No ha habido suspensión de contrato ni reducción de jornada ya que la actora realizó la totalidad de la jornada para la que había sido contratada, percibiendo la pertinente retribución, no constituyendo situación legal de desempleo el resto de jornada hasta alcanzar la jornada a tiempo completo. En efecto, si su contrato es indefinido a tiempo parcial, una vez realizado el periodo de parcialidad convenido, no se genera situación legal de desempleo. Atendiendo a lo establecido en el artículo 262.2 y 3 de la LGSS, la actora no se encuentra en situación de desempleo total ni parcial

STS 13/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2924/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2924**

No de Recurso: **4111/2018**

No de Resolución: **781/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Desempleo: cabe considerar en situación de alta a una trabajadora que, tras una situación de excedencia voluntaria, no es readmitida y demanda por despido que es conciliado reconociendo la empresa la improcedencia del despido

ERROR JUDICIAL

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2609/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2609**

No de Recurso: **12/2020**

No de Resolución: **648/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

RESUMEN: Error judicial: desestimación por falta de agotamiento de los recursos posibles, al no interponerse recurso de casación para la unificación

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2923/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2923**

No de Recurso: **4973/2018**

No de Resolución: **722/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Garantía de indemnidad: vulneración existente. Ante los importantes indicios aportados por el trabajador en el sentido de que la supresión de su complemento de tutoría estaba relacionada con sus constantes, reiteradas y sucesivas acciones judiciales encaminadas a conseguir percibir ese complemento, la única explicación que se le dio al trabajador era que la supresión no se debía a motivos académicos, sino que dicha supresión era consecuencia de la sugerencia del coronel de que no ejerciera las funciones de tutor.

GRAN INVALIDEZ

STS 13/07/2021

IR AL TEXTO

No de Recurso: **4780/2018**

No de Resolución: **782/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Gran invalidez: un trabajador, vendedor de cupones de la ONCE, debe ser considerado en situación de gran invalidez , en un supuesto en el que en el momento de su afiliación al sistema de Seguridad Social no presentaba dolencias invalidantes pero se encuentra , posteriormente, antes de empezar a trabajar para la ONCE en situación de ceguera legal. le demandante, al momento de su afiliación, no presentaba el cuadro de dolencias que se ha advertido en el informe médico o de síntesis de forma que la dolencia visual debe ser tomada en su total extensión a la hora de calificar el grado que pretende, como principal y que le denegó la sentencia recurrida , no porque no concurriera en el actor los elementos que permiten atender la petición de gran invalidez sino porque cuando se incorporó a la Once ya precisaba de dicha asistencia . Siendo ello así , es evidente que , el solo hecho de haber estado trabajando como vendedor de cupones no impide que se otorgue la prestación interesada cuando tras la incorporación al sistema de Seguridad Social ha sufrido un cuadro de padecimientos que han ido evolucionando hasta generar la necesidad de ayuda de tercera persona.

STS 14/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2920/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2920**

No de Recurso: **1551/2019**

No de Resolución: **787/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Gran invalidez: procede declarar en situación de gran invalidez a quien ya padecía antes de su afiliación al sistema de Seguridad Social una pérdida de visión en ambos ojos equiparable a la ceguera, tras la que se ha producido un agravamiento en su estado derivado de otro tipo de dolencias.

JUBILACIÓN FORZOSA

STS 29/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2617/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2617**

No de Recurso: **4062/2018**

No de Resolución: **659/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Jubilación forzosa: la calificación del cese del trabajador , al cumplir 65 años de edad, no constituye un despido nulo , discriminatorio por razón de edad . el establecimiento de un límite de edad para el desempeño de la actividad de controlador de tránsito aéreo está debida y objetivamente justificada . En ese sentido se ha dicho que "la medida aquí cuestionada resulta razonable y proporcionada ya que responde a las concretas circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los controladores aéreos, tal como resalta la exposición de motivos de la Ley 9/2010, de 14 de abril. En efecto, el alto nivel de estrés, la rotación de turnos y la extrema responsabilidad sobre las operaciones aéreas que controla n justifican sobradamente la medida legislativa que, sin duda , tiene como finalidad evitar consecuencias negativas que pudieran derivarse de la incidencia de los factores descritos sobre el interés general

Reitera doctrina: sentencias de 18, 21 de febrero, 17 de septiembre y 25 de noviembre de 2020.

STS 01/07/2021

ir al textoRoj: **STS 3002/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3002**

No de Recurso: **2695/2019**

No de Resolución: **712/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Jubilación forzosa: la calificación del cese del trabajador , al cumplir 65 años de edad, no constituye un despido nulo , discriminatorio por razón de edad . el establecimiento de un límite de edad para el desempeño de la actividad de controlador de tránsito aéreo está debida y objetivamente justificada . En ese sentido se ha dicho que "la medida aquí cuestionada resulta razonable y proporcionada ya que responde alas concretas circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de los controladores aéreos, tal como resalta la exposición de motivos de la Ley 9/2010, de 14 de abril. En efecto, el alto nivel de estrés, la rotación de turnos y la extrema responsabilidad sobre las operaciones aéreas que controlan justifican sobradamente la medida legislativa que, sin duda, tiene como finalidad evitar consecuencias negativas que pudieran derivarse de la incidencia de los factores descritos sobre el interés general.

Reitera doctrina: sentencias de 18, 21 de febrero, 17 de septiembre y 25 de noviembre de 2020.

JUBILACIÓN PARCIAL

STS 08/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3000/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3000**

No de Recurso: **40/2020**

No de Resolución: **773/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Jubilación parcial: los trabajadores de determinados puestos de trabajo de las empresas no cumplen con los requisitos para acceder a la jubilación parcial establecidos en el apartado 6, letra a), de la disposición transitoria cuarta LGSS sobre acceso a la jubilación parcial, añadido por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre.

El apartado 6, letra a) de la citada disposición transitoria cuarta LGSS dispone que "se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento", entre otros, de los siguientes requisitos: "Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera".

La sentencia considera que aunque hay trabajadores de los puestos controvertidos "con gran especialización técnica que son responsables de que estas tareas se realicen adecuadamente, y que supervisan y coordinan lo necesario para que así sea", no se puede concluir, respecto de los trabajadores de esos puestos, "que exista una dedicación directa, ni que sea habitual, ni que requiera alta atención en todo momento".

JURISDICCIÓN

STS 02/06/2021

ir al texto

No de Recurso: 1973/2020

No de Resolución: 595/2021

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Resumen: Jurisdicción: el orden social de la jurisdicción es competente para resolver un asunto en el que se plantea el derecho preferente de la demandante a ser llamada y contratada por estar situado en mejor posición en la bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Marbella que el trabajador que fue contratado.

LIBERTAD SINDICAL

STS 11/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2469/2021 –ECLI:ES:TS:2021:2469**

No de Recurso: **166/2019** No de Resolución: **621/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Libertad sindical: Vulneración inexistente: no se vulneró el derecho de libertad sindical de los recurrentes, anteriores miembros de la comisión ejecutiva de la Federación Regional de CC.OO de

Xeposición en la comisión ejecutiva de la Federación Regional y el mantenimiento de su función sindical . Alegaban que la disolución de la comisión ejecutiva de la Construcción y Servicios de Madrid (en adelante, Federación Regional), por la dimisión de la mayoría de los miembros de esa comisión ejecutiva y la consiguiente disolución del órgano. Federación Regional fue fraudulenta y propiciada por los codemandados (Federación Estatal y Confederación Sindical de CC .OO) para impedir que aquella comisión siguiera funcionando , lo que se consiguió -se aducía - haciendo que la mayoría de sus miembros dimitieran, pero manteniéndoles su retribución. No se aprecian indicios de vulneración de la libertad sindical.

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 23/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2615/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2615**

No de Recurso: **161/2019** No de Resolución : **645/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Licencias y permisos: es contraria a derecho la práctica de no abonar los pluses de idiomas y nocturnidad y los complementos por festivos y domingos a los trabajadores y trabajadoras que disfrutaban de alguno de los permisos retribuidos reconocidos en el art. 28 del Convenio colectivo del sector, por lo que procede el abono de las cantidades indebidamente deducidas por tal causa."

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 15/06/2021

ir al textoRoj: **STS 2463/2021 –ECLI:ES:TS:2021:2463**

Id Cendoj: **28079140012021100578**

No de Recurso: **187/2019** No de Resolución: **627/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: MSCT: Existencia. Concorre causa organizativa que la justifica. Modificación sustancial de condiciones de trabajo , impuesta por la empresa demandada , tras concluir sin acuerdo el período de consultas , consistente en reducir el período de jornada intensiva, disfrutado anteriormente desde el 15 de junio al 15 de septiembre, para disfrutarla únicamente en los meses de julio y agosto . Acreditado que el horario intensivo, permitido por la cláusula décimo sexta del pliego de prescripciones técnicas , quedó limitado a los meses de julio y agosto , queda probada la concurrencia de causa organizativa, que justifica sobradamente, la medida impuesta por el INTRESS

STS 13/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2997/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2997**

No de Recurso: **28/2020**

No de Resolución: **777/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: MSCT: inexistente. Se desestima la demanda de conflicto colectivo en que se pretendía que se declarase el derecho de los TCPs afectados por el presente conflicto, a mantener el estatus funcional que tenían con anterioridad a la circular operativa SLP 38/19, y en consecuencia, se absuelve a la demandada a anular y revocar los contenidos de la referida circular, relacionados con el apartado titulado post-desembarque (tripulación saliente).

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

STS 15/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2639/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2639**

No de Recurso: **3696/2018**

No de Resolución: **624/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Movilidad geográfica: la decisión unilateral de la empresa de trasladar al actor a un centro de trabajo sito a 56 kms. de distancia del lugar en que venía prestando servicios no una acción de movilidad geográfica, pues es innegable que no existía cambio de residencia. Tampoco es una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por tanto, la norma legal no impone a las manifestaciones del poder de dirección ninguna exigencia de motivación causal ni otorga tampoco al trabajador afectado el derecho extintivo que sí le atribuye en las modificaciones sustanciales

El procedimiento a seguir es el ordinario y no la modalidad especial del art. 138 LRJS (STS/4a de 21 mayo 2020 -rcud. 326/2018-)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 09/06/2020

ir al texto

Roj: **STS 2637/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2637**

No de Recurso: **11/2020**

No de Resolución: **616/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Negociación colectiva. Impugnación convenio colectivo AENA. El contenido del precepto convencional que cuestiona actual litigio , apartados 2 y 3 del art. 161, establece en primer término el nivel de representatividad para la designación de los 12 miembros que integran la Coordinadora Sindical Estatal -órgano sindicalizado y representativo en todas las empresas del Grupo AENA , cuyo ámbito de actuación se proyecta precisamente sobre todas las que integran el grupo -, que sitúa en el umbral del 10 por 100 del total de delegados de personal y /o miembros de comité de centro en el conjunto de los centros de trabajo del Grupo Aena ; en segundo lugar , la distribución de dichos miembros , entre los sindicatos que cumplan ese requisito, dispone que lo será de forma proporcional al porcentaje de los Delegados de Personal y/o miembros de comité de centro , atribuidos a cada uno de ellos , sobre la suma de delegados y /o miembros de comité de que dispongan en su conjunto las citadas organizaciones sindicales.

Tal dicción no quiebra las previsiones también indicadas del art . 87.3 ET, para este supuesto en el que examinamos un convenio para un grupo de empresas , pues, dicho precepto, apertura la negociación en nombre de los trabajadores a los sindicatos más representativos de nivel estatal o sus adheridos , los más representativos autonómicos para ámbitos no superiores al de su implantación , y a los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Y siendo que los incombustibles datos fácticos de la sentencia impugnada revelan con nitidez que los sindicatos actores no alcanzan esa exigencia, no cabe acceder tampoco a la petición que aúnan de composición proporcional a los resultados electorales , pues incumpliría los requisitos legalmente diseñados y que han sido trasladados correctamente por el pacto convencional al artículo que se combate , artículo que , reiteremos, se encarga de aseverar que su diseño no menoscaba a los Comités ni a los Delegados de Personal.

Las precedentes consideraciones permiten afirmar que no se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) de los demandantes ni se ha desconocido su derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE), ni, en fin, resulta quebrantado el principio de igualdad (art. 14 CE), pues la configuración de la norma lo ha sido en línea con el propio desarrollo estatutario y no cabe calificarla de ilegal, tal y como argumenta y concluye la resolución impugnada, plenamente ajustada a derecho.

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2927/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2927**

No de Recurso: **15/2020**

No de Resolución: **763/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Negociación colectiva: derecho del Sindicato accionante a formar parte de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Extremadura, respecto a las cuestiones que tengan carácter negociador y no las que sean de mera aplicación, interpretación o administración del Convenio.

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 18/05/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2279/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2279

No de Recurso: 3189/2019

No de Resolución: 553/2021

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal Laboral administración pública : en el ámbito del empleo público , un contrato de interinidad por vacante que se celebra cumpliendo todas las exigencias legales no queda desnaturalizado automáticamente como consecuencia del transcurso de los tres años a que alude el artículo 70 EBEP, y no se convierte por esa sola razón en indefinido no fijo

Reitera doctrina: STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017), fue inmediatamente seguida por otras como las SSTS 402/2019 de 28 mayo (rec. 3168/2017), 437/2019 de 11 junio (rec. 2610/2018), 442/2019 de 11 junio (rec. 1161/2018)

STS 16/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2475/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2475**

Id Cendoj: **28079140012021100589**

No de Recurso: **3679/2018**

No de Resolución: **633/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. AENA. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020 , 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018)**

STS 28/06/2021

Roj: **STS 2454/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2454**

No de Recurso: **3263/2019**

No de Resolución: **649/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: 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. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), en la que se establece 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. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad

Rectifica aplicación doctrina: Desaparece de esta forma la razón por la que la anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo.

STS 29/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2641/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2641**

No de Recurso: **3061/2019**

No de Resolución: **656/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen : Personal laboral administración pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración, en concreto 8 años. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo aplica doctrina Pleno : **STS 28/06/2021** RCU 3263/2019

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2616/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2616**

No de Recurso: **3274/2019**

No de Resolución: **669/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen : Personal laboral administración pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo aplica doctrina Pleno : **STS 28/06/2021** RCU 3263/2019

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2640/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2640**

No de Recurso: **2482/2019**

No de Resolución: **668/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen : Personal laboral administración pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración- No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo aplica doctrina Pleno : **STS 28/06/2021** RCU 3263/2019

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2622/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2622**

No de Recurso: **3377/2019**

No de Resolución: **690/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. Corporación RTVE . La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018) , 473/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018) , 474/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020 , 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018)**

STS 29/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2792/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2792

No de Recurso: 1378/2019

No de Resolución: 650/2021

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 29/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2789/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2789

No de Recurso: 1396/2019

No de Resolución: 651/2021

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración, en concreto 6 años. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 29/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2790/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2790

No de Recurso: 2086/2019

No de Resolución: 652/2021

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN Tipo de Resolución: Sentencia

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración, en concreto 10 años. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 29/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2794/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2794

No de Recurso: 2296/2019

No de Resolución: 654/2021

Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2616/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2616

No de Recurso: 3274/2019

No de Resolución: 669/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Personal laboral Administración Pública: 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. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2791/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2791

No de Recurso: 3198/2018

No de Resolución: 663/2021

Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.
Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

OJO

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2780/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2780

No de Recurso: 2303/2019

No de Resolución: 680/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.
Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2745/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2745

No de Recurso: 1708/2020

No de Resolución: 673/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.
Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2769/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2769

No de Recurso: 442/2020 No de Resolución: 671/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2768/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2768

No de Recurso: 1645/2019

No de Resolución: 666/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2748/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2748

No de Recurso: 1216/2019

No de Resolución: 665/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2774/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2774

No de Recurso: 463/2020 No de Resolución: 672/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2770/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2770

No de Recurso: 1972/2020

No de Resolución: 686/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2778/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2778

No de Recurso: 1517/2020

No de Resolución: 694/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. Canal de Isabel II. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020 , 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018)**

STS 30/06/2021

ir al texto

Roj: STS 2778/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2778

No de Recurso: 1517/2020

No de Resolución: 694/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. Canal de Isabel II. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020 , 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018**

STS 30/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2788/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2788

No de Recurso: 1036/2019

No de Resolución: 664/2021

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 01/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2764/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2764

No de Recurso: 2847/2019

No de Resolución: 701/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2766/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2766

No de Recurso: 414/2019 No de Resolución: 726/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2765/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2765

No de Recurso: 2943/2019

No de Resolución: 738/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2771/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2771

No de Recurso: 2031/2019

No de Resolución: 733/2021

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019.

STS 01/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2773/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2773

No de Recurso: 2443/2019

No de Resolución: 711/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Personal laboral Administración Pública: la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que , en cada caso , esté prevista normativamente si así l o ha dispuesto el legislador ; y, en modo alguno , puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET. En el supuesto aquí examinado , resulta que el contrato de interinidad se extinguió por la válida causa consistente en la cobertura reglamentaria de la plaza , extinción cuya regularidad ha quedado acreditada y no ha sido puesta en duda por ninguna de las partes , por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no puede ser otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET, como hemos mantenido en SSTS 14-01-2021, rcud. 2505/2019 y 1245/2019; 2-03-2021, rcud. 4886/18 y 16-03-2021, rcud. 2924/19, entre otras muchas.

STS 02/07/2021

ir al texto

Roj: STS 2776/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2776

No de Recurso: 1325/2020

No de Resolución: 718/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. TRAGSA. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020, 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018)**

STS 02/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2775/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2775

No de Recurso: 73/2020

No de Resolución: 717/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. TRAGSA. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020, 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018)**

STS 01/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2922/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2922**

No de Recurso: **1343/2019**

No de Resolución: **698/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 05/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3017/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3017**

No de Recurso: **1492/2020**

No de Resolución: **719/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 05/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2998/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2998**

No de Recurso: **1512/2020**

No de Resolución: **720/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral de la Administración Pública. Canal de Isabel II. La figura del indefinido no fijo se aplica a las sociedades mercantiles estatales. Reitera doctrina: **SSTS del Pleno 472/2020, 18 de junio de 2020 (rcud 1911/2018), 473/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2005/2018), 474/2020 , 18 de junio de 2020 (rcud 2811/2018) y 579/2020 , 2 de julio de 2020 (rcud 1906/2018**

STS 01/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2773/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2773**

No de Recurso: **2443/2019**

No de Resolución: **711/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración pública: la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante, cuya duración ha superado los tres años de duración, previstos en el art. 70 EBEP no comporta el derecho a percibir una indemnización de veinte días por año de servicios.

Reitera doctrina: SSTS 14-01-2021, rcud. 2505/2019 y 1245/2019; 2-03-2021, rcud. 4886/18 y 16-03-2021, rcud. 2924/19, entre otras muchas

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2771/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2771**

No de Recurso: **2031/2019**

No de Resolución: **733/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2880/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2880**

No de Recurso: **1954/2019**

No de Resolución: **732/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2884/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2884**

No de Recurso: **1876/2019**

No de Resolución: **731/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2884/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2884**

No de Recurso: **1876/2019**

No de Resolución: **731/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2894/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2894**

No de Recurso: **2223/2019**

No de Resolución: **735/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2893/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2893**

No de Recurso: **1476/2019**

No de Resolución: **728/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2887/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2887**

No de Recurso: **1818/2019**

No de Resolución: **730/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2896/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2896**

No de Recurso: **4117/2019**

No de Resolución: **744/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2913/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2913**

No de Recurso: **3132/2019**

No de Resolución: **741/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2882/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2882**

No de Recurso: **4606/2019**

No de Resolución: **745/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral Administración pública: la válida extinción de un contrato de interinidad por vacante, no comporta el derecho a percibir una indemnización de veinte días por año de servicios.

Reitera doctrina: SSTS 14-01-2021, rcud. 2505/2019 y 1245/2019; 2-03-2021, rcud. 4886/18 y 16-03-2021, rcud. 2924/19, entre otras muchas

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2886/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2886**

No de Recurso: **3064/2019**

No de Resolución: **739/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2890/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2890**

No de Recurso: **4908/2018**

No de Resolución: **725/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2873/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2873**

No de Recurso: **3445/2019**

No de Resolución: **742/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3014/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3014**

No de Recurso: **2746/2019**

No de Resolución: **723/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: contrato de interinidad por sustitución que deviene fraudulento por su excesiva duración. El efecto jurídico es el de declarar a la trabajadora indefinida no fija, en atención a la naturaleza jurídica de la sociedad pública demandada, que es una sociedad mercantil estatal (CRTVE).

STS 06/07/2021

ir al textoRoj: **STS 2915/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2915**

No de Recurso: **2037/2019**

No de Resolución: **734/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3020/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3020**

No de Recurso: **4857/2018**

No de Resolución: **724/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2925/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2925**

No de Recurso: **1811/2019**

No de Resolución: **721/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3021/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3021**

No de Recurso: **2307/2019**

No de Resolución: **736/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2995/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2995**

No de Recurso: **3108/2019**

No de Resolución: **740/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 06/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3009/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3009**

No de Recurso: **2820/2019**

No de Resolución: **737/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3003/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3003**

No de Recurso: **2967/2019**

No de Resolución: **753/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2919/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2919**

No de Recurso: **925/2020** No de Resolución: **755/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2904/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2904**

No de Recurso: **2278/2018**

No de Resolución: **757/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3023/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3023**

No de Recurso: **1980/2019**

No de Resolución: **752/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2928/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2928**

No de Recurso: **1120/2019**

No de Resolución: **748/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3006/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3006**

No de Recurso: **3681/2019**

No de Resolución: **754/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

STS 08/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2916/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2916**

Id Cendoj: **28079140012021100664**

No de Recurso: **2976/2019**

No de Resolución: **771/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la vacante. Debe ser declarado indefinido no fijo. Aplicación Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia STJUE de 3 de junio de 2021. Consideración de indefinido no fijo por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Aplica la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), Reitera doctrina STS 28/06/2021 RCU 3262/2019

PRINCIPIO DE IGUALDAD

STS 08/06/2021

ir al texto

No de Recurso: **4548/2018**

No de Resolución: **604/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Principio de igualdad: Doble escala salarial. Existencia. No concurriendo en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad,

Se estima la pretensión de incremento de la indemnización que le correspondía al trabajador, en el marco de la extinción colectiva de contratos, incluyendo en la cuantificación del salario a efectos indemnizatorios un complemento personal -que nunca anteriormente había percibido- por el concepto de antigüedad en la empresa, al haber ingresado en la misma el 14/11/1996, alegando que la percepción de dicho complemento por los trabajadores de la empresa ingresados con anterioridad al 1 de enero de 1.995, contraviene el art 14 de la CE, por ser contraria al principio de igualdad la existencia de una doble escala salarial justificada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa.

Y consta asimismo que el convenio colectivo del Complejo Industrial para la fábrica de Ence Energía y Celulosa SA (en adelante ENCE) en Huelva, (donde prestaba servicios la demandante), para el período 1-1-1992 a 31-12-1996, art 5.4, regula el percibo del complemento personal de antigüedad, añadiendo que el personal que ingrese en la fábrica a partir del 1-1-1995, no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios. Esta previsión se mantiene con idéntica redacción en los convenios posteriores para los periodos 1-1-1997 a 31-12-2000 y de 1-1-2001 a 31-12-2005. En el convenio 1-1-2006 a 31-12-2012, desapareció el complemento personal de antigüedad siendo sustituido por el complemento "ad personam", que sigue retribuyendo la antigüedad conforme a la fecha de ingreso en la empresa, sin reconocimiento alguno del complemento de antigüedad para los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, lo que sucede en el caso de la demandante.

STS 09/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2421/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2421**

No de Recurso: **3723/2018**

No de Resolución: **612/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Principio de igualdad: Doble escala salarial. Existencia. No concurriendo en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad,

Se estima la pretensión de incremento de la indemnización que le correspondía al trabajador, en el marco de la extinción colectiva de contratos, incluyendo en la cuantificación del salario a efectos indemnizatorios un complemento personal -que nunca anteriormente había percibido- por el concepto de antigüedad en la empresa, al haber ingresado en la misma el 14/11/1996, alegando que la percepción de dicho complemento por los trabajadores de la empresa ingresados con anterioridad al 1 de enero de 1.995, contraviene el art 14 de la CE, por ser contraria al principio de igualdad la existencia de una doble escala salarial justificada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa.

Y consta asimismo que el convenio colectivo del Complejo Industrial para la fábrica de Ence Energía y Celulosa SA (en adelante ENCE) en Huelva, (donde prestaba servicios la demandante), para el período 1-1-1992 a 31-12-1996, art 5.4, regula el percibo del complemento personal de antigüedad, añadiendo que el personal que ingrese en la fábrica a partir del 1-1-1995, no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios. Esta previsión se mantiene con idéntica redacción en los convenios posteriores para los periodos 1-1-1997 a 31-12-2000 y de 1-1-2001 a 31-12-2005. En el convenio 1-1-2006 a 31-12-2012, desapareció el complemento personal de antigüedad siendo sustituido por el complemento "ad personam", que sigue retribuyendo la antigüedad conforme a la fecha de ingreso en la empresa, sin reconocimiento alguno del complemento de antigüedad para los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, lo que sucede en el caso de la demandante.

STS 15/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2461/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2461**

No de Recurso: **69/2020**

No de Resolución: **630/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Principio de igualdad: doble escala salarial. Existencia: o dispuesto en la disposición transitoria primera del Convenio Colectivo de REPSOL constituye una doble escala salarial contraria al derecho a la igualdad de trato, en tanto que determina una distinta retribución para los trabajadores en función de su fecha de ingreso en la empresa.

Dicha previsión convencional no está justificada de manera objetiva y razonable en función de las circunstancias concurrentes en el caso de autos

PROFESORES DE RELIGIÓN

STS 01/07/2021

IR AL TEXTO

Roj: STS 2772/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2772

Id Cendoj: 28079140012021100627

No de Recurso: 4666/2019

No de Resolución: 714/2021

Ponente: RICARDO BODAS MARTIN

Resumen: Profesores de religión: para el reconocimiento del complemento retributivo por formación permanente (sexenios) al profesorado de religión católica es imprescindible acreditar una formación específica a través de cursos homologados por el Ministerio de Educación (MEC).

Es indudable que el complemento por sexenios viene establecido para quienes han llevado a cabo la formación permanente querida por nuestras Leyes, que los funcionarios interinos tienen derecho al complemento (en iguales condiciones que quienes lo son de carrera) y que a ellos se equipara el colectivo afectado por el presente conflicto

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STS 15/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2470/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2470**

No de Recurso: **57/2020**

No de Resolución: **629/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Protección de datos de carácter personal: se desestima la pretensión de que se declare el derecho de todos los trabajadores afectados por el conflicto a que su estado de salud no pueda ser controlado ni objeto de verificación por la empresa TEBEX de manera que esta no pueda requerir ni citar de comparecencia a todos los trabajadores en situación de IT ; y, la segunda, que la empresa TEBEX no pueda emitir ninguna propuesta de alta ni justificar la suspensión de derechos económicos , por ser esto facultad privativa del servicio médico de empresa.

PRUEBA

STS 09/06/2021

IR AL TEXTO

Roj: **STS 2411/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2411**

No de Recurso: **192/2019** No de Resolución : **615/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

RESUMEN: Prueba: Denegación que vulnera derecho a la prueba y a la tutela judicial efectiva. Censo electoral y protección de datos. En materia de impugnación de elecciones puede resultar imprescindible para el derecho de defensa que tal censo electoral sea traído a autos como elemento probatorio sin que ello pueda entenderse como una vulneración de l derecho a la protección de datos de los incluidos en el mismo

a resolución sobre la denegación de la prueba o sobre la prevalencia del derecho a la protección de datos de los incluidos en el censo electoral para la inadmisión de la mencionada prueba, debió adoptarse mediante resolución especialmente motivada , exteriorizando los elementos de juicio en los que se basó la resolución , de forma que las razones fácticas y jurídicas quedasen perfectamente expuestas y , además, debió someterse la decisión a un estricto juicio de proporcionalidad , como principio inherente del Estado de Derecho, cuya condición de canon de constitucionalidad tiene especial aplicación cuando se trata de proteger derechos fundamentales frente a limitaciones o constricciones que procedan de normas o resoluciones singulares (STC 85/1992). Así el Juez, en todo caso y con independencia de la naturaleza de la medida solicitada, habrá de someter su decisión a una suerte de ponderación en la que deberá motivar la adecuación de la medida a la finalidad , justa causa e interés legítimo concurrentes. Justificación de la medida , y posterior sometimiento a un juicio de ponderación que, en el caso que nos ocupa , se torna aún más exigente toda vez que limita el contenido del derecho fundamental protegido por el art . 18.4 CE, lo que nos reconduce al examen del cumplimiento de los otros dos requisitos y que resultan imprescindibles para que el límite sufrido por el derecho fundamental sea constitucionalmente legítimo : que sea adoptada mediante resolución judicial especialmente motivada, y que sea idónea, necesaria y proporcionada en relación con un fin constitucionalmente legítimo (STC 292/2000).

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA:

STS 18/06/2021

IR AL TEXTO

No de Recurso: **4188/2018**

No de Resolución

:

618/2021

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Recurso de casación para la unificación de doctrina. Cuestiones nuevas. Caducidad de despido individual derivado de Despido colectivo:) La sentencia del TS que declaró la nulidad del despido colectivo fue dictada en fecha 21 de octubre de 2014. Pero se notificó a los representantes de los trabajadores el día 2 de diciembre de 2014, por lo que en la fecha de interposición de la presente demanda de despido colectivo: el 26 de noviembre de 2014, la acción no había caducado.

2) El plazo de caducidad de la acción de despido individual se inicia una vez notificada a la representación de los trabajadores la sentencia definitiva dictada en el proceso de despido colectivo.

2.- Se trata de cuestiones nuevas suscitadas por primera vez en el recurso de casación para la unificación de doctrina. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social declaró la caducidad de la acción de despido . En los hechos probados no aparece mención alguna a la fecha de notificación de la sentencia del TS que declaró nulo el despido colectivo. La trabajadora interpuso recurso de suplicación en el que denunció la infracción del art. 124.6o y 13o de la LRJS alegando que la sentencia del TS de fecha 21 de octubre de 2014 produce efectos de cosa juzgada en el procedimiento individual . Esta parte procesal ni solicitó una revisión fáctica para incluir en el relato histórico la fecha de notificación de la sentencia del TS , ni argumentó que esa sentencia colectiva se había notificado a los representantes de los trabajadores el día 2 de diciembre de 2014, ni que esa fuera la fecha para el cómputo del plazo de caducidad. Tampoco alegó que el plazo de caducidad se iniciara una vez notificada la sentencia definitiva.

3.- La naturaleza extraordinaria del recurso de casación impide plantear cuestiones nuevas Reitera doctrina: TS de 17 de mayo de 2017, recurso 221/2016; 19 de julio de 2018, recurso 158/2017 y 15 de junio de 2020, recurso 167/2018).

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2460/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2460**

No de Recurso: **83/2020**

No de Resolución: **608/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Recurso de casación para la unificación de doctrina: escrito de interposición que no cumple con los requisitos exigibles. El escrito de interposición no cita ninguna norma jurídica . Solamente invoca la sentencia de la Sala Social del TS de 25 de noviembre de 2019 que no resulta aplicable al caso

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2458/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2458**

No de Recurso: **2725/2019**

No de Resolución: **605/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Recurso de suplicación: acceso al recurso de suplicación en un supuesto en que se pretende el pago de una indemnización inferior a 3.000 euros, en caso de extinción de contrato temporal de interinidad. Concurre una afectación general.

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2455/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2455**

No de Recurso: **1796/2020**

No de Resolución: **609/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Recurso de suplicación: reclamación del derecho, en el seno de la relación laboral con la empresa Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., a percibir durante el mes de vacaciones los mismos complementos salariales que se abonan el resto del año, concretamente los denominados "horas de sábado productividad" y "horas nocturnas productividad", por entender que los mismos forman parte de su remuneración normal o media. No alcanza los 3000 euros y carece de afectación general. Falta de competencia funcional.

STS 02/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3013/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3013**

No de Recurso: **4788/2018**

No de Resolución: **716/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Recurso de suplicación: la sentencia dictada en la instancia tiene acceso al recurso de suplicación, respecto de una demanda en la que se reclamaba el derecho a un determinado plus salarial y al abono de lo devengado entre marzo de 2007 y febrero de 2014, por valor superior a 3.000 euros.

STS 07/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2954/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2954**

No de Recurso: **3849/2018**

No de Resolución: **758/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Recurso de suplicación: procede recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo individual en el que se solicita la nulidad de la medida impugnada, y a tal efecto se alega la existencia de una infracción de derechos fundamentales.

STS 13/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 3022/2021 - ECLI:ES:TS:2021:3022**

No de Recurso: **1456/2018**

No de Resolución: **778/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Recurso de suplicación: Sentencia recurrible porque estaba en juego el derecho a percibir la prestación económica derivada de la IT (abriéndose las puertas a la suplicación en tal caso) y no sólo se discutía sobre el abono de determinado periodo (lo que hubiera abocadp a la imposibilidad de recurrir, dada su cuantía inferior a 3000).

RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

STS 02/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2614/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2614**

No de Recurso: **5036/2018**

No de Resolución: **594/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: **Régimen especial de trabajadores autónomos:** para causar derecho a las prestaciones en el RETA es preciso que el trabajador se encuentre al corriente en el pago de las cuotas exigibles en el momento del hecho causante, salvo que las cuotas impagadas estuvieran prescritas al acaecer el hecho causante.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

STS 16/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2608/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2608**

No de Recurso: **3978/2018**

No de Resolución: **632/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Riesgo durante la lactancia: procede la concesión de la prestación porque se ha dado por acreditado riesgos específicos y no genéricos, cuando de los hechos probados obtiene como tales los agentes químicos (como insecticidas, alcohol, glutaraldehído, gribón (jabón), korsolox, betadine y lejía) y a agentes biológicos (como fluidos corporales: sangre, saliva, orina, tos, etc, e incluso enfermedades infecciosas transmisibles: TBC, VIH etc), a cuya acción se encuentra expuesta la actora, afirmando que afectan a la lactancia, tal y como lo obtiene de la evaluación efectuada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, así como del certificado de empresa de 14 de abril de 2014 en el que se incide en que la manipulación de aquellos agentes podría suponer riesgo debido a la transmisión por leche materna.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STS 13/07/2021

ir al texto

Roj: **STS 2929/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2929**

No de Recurso: **3219/2018**

No de Resolución: **779/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Seguridad social de trabajadores migrantes: Para el cálculo de la prorrata temporis a cargo de la seguridad social española de la pensión de incapacidad permanente de una trabajadora, que ha prestado servicios en España y Reino Unido, se han de considerar las cotizaciones ficticias tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad

Reitera doctrina SSTs de 14 de mayo de 2008, recurso 2514/2006; de 29 de abril de 2009, recurso 4519/2007; de 3 de junio de 2008, recurso 687/2007 y 30 de septiembre de 2008, recurso 1044/2007

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2410/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2410**

No de Recurso: **3004/2018**

No de Resolución: **602/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Sucesión de empresas. Inexistencia. A los efectos de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, del Consejo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), no existe una sucesión de empresa cuando el servicio de limpieza de habitaciones anteriormente subcontratado pasa a ser realizado directamente por el hotel sin asumir a las tres trabajadoras demandantes (parte recurrida en el actual recurso).

Voto particular.

STS 10/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2471/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2471**

Id Cendoj: **28079140012021100585**

No de Recurso: **4926/2018**

No de Resolución : **619/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Sucesión de empresas. Reversión de actividad. Existencia. La extinción del convenio de colaboración entre la Asociación Española contra el Cáncer de la Ciudad Autónoma de Melilla y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el desarrollo de la actividad de cuidados paliativos, que dejó de prestarse por la AECC, pasando a realizarla el INGESA, supone que esta Entidad Gestora debe subrogarse en el contrato de trabajo de la actora, que prestaba servicios como psicóloga, contratada por la AECC en la citada actividad en la Unidad de Cuidado Paliativos del Hospital Comarcal de Melilla.

TIEMPO DE TRABAJO

STS 09/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2419/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2419**

No de Recurso: **27/2020**

No de Resolución: **617/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen:Tiempo de trabajo: el que transcurre desde que el trabajador deja su domicilio y llega al del primer cliente y desde que abandona el del último cliente hasta que llega a su domicilio. La actividad de la empresa sólo puede realizarse en el domicilio del os clientes. Ritera doctrina STJUçE 10 sepgiembre 2016. Caso Tyco y STS 7 julio 2020. REC 208/2018.

TRABAJADORES EXTRANJEROS

STS 23/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2457/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2457**

No de Recurso: **3444/2018**

No de Resolución: **642/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Trabajadores extranjeros: la pérdida del permiso justifica la extinción del contrato de trabajo, pero igualmente ha insistido en que el extranjero sin la pertinente autorización no puede verse privado de la protección inherente a dicha contratación pese a su situación irregular en España , precisamente por la validez y consecuente eficacia de su contrato respecto a los derechos del trabajador que consagra la ley (Artículo 35 de la Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en redacción de la LO 2/2009, de 11 de diciembre; según el que: "La carencia de la autorización de residencia y trabajo , sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar , incluidas las de Seguridad Social , no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero , ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo").

Igualmente, hemos dejado claro que la utilización del apartado b) del art. 49.1 ET para poner fin al contrato no resulta ajustada a derecho pues , en todo caso no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora.

2.- Por tanto, como adelantamos en nuestra referida STS de 16 de noviembre de 2016, la pérdida de la autorización para trabajar en España , guarda visos de completa similitud con las causas que se prevén en el artículo 52 ET, en la medida en que imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero ; sin que, por otra parte, pueda negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Y, aunque no existe precisión sobre la cuestión de la posible aplicación de la causa objetiva del apartado a) del art. 52 ET, esa es la causa que ampara la decisión extintiva cuando se produce la pérdida de la autorización para trabajar, al tratarse de una ineptitud sobrevenida, con posterioridad al ingreso en la empresa.

Reitera doctrina: TS 955/2016, de 16 de noviembre, Rcud. 1341/2015

TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL

STS 15/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2678/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2678**

No de Recurso: **4800/2018**

No de Resolución: **625/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Trabajos de colaboración social: reitera la doctrina relativa a la interpretación y aplicación de lo previsto en la Disposición Final segunda del RDL 17/2014, de 26 de diciembre a los contratos de colaboración social celebrados con anterioridad al 27.12.2013 y que continúen vigentes a la entrada en vigor del RDL 17/14 (31/12/2014). Señalamos que pueden seguir desarrollándose válidamente cualquiera que sea la actividad, temporal o permanente, que haya sido contratada, sin perder por ello su naturaleza, no siendo considerados, por tanto, como contratos laborales.

Reitera doctrina: STS Pleno 24/01/2020, rcud. 86/2018,

VIUEDAD

STS 09/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2313/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2313**

No de Recurso: **3901/2018**

No de Resolución: **613/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Viudedad: Tras extinguirse el derecho a percibir pensión de viudedad por parte de la primera esposa del causante, recupera toda su amplitud el derecho originario e íntegro de la viuda. No se trata de realizar un nuevo cálculo, ni de revisar los porcentajes de pensión que deba abonar el INSS ni, mucho menos, de aplicar normas sobrevenidas al hecho causante sino de que cese el descuento o reparto que ha tenido sentido solo en tanto existía concurrencia de personas beneficiarias. Tampoco inspira esta solución el deseo de evitar el enriquecimiento injusto de la Entidad Gestora (figura que no consideramos aplicable al supuesto), ni de alterar los requisitos para que surja el derecho al percibo de la pensión. Lo único que sucede es que desaparece la causa por la que su importe no era satisfecho íntegramente a la viuda. Y, eso sí, se dispensa una protección acorde con el carácter contributivo que posee la viudedad examinada, ya que es el causante quien cumplió los requisitos exigidos para que el sistema abonase una pensión de viudedad a su fallecimiento, con independencia de si era o no compartida.

III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

STJUE 24/06/2021

IR AL TEXTO

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 5 — 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»

En el asunto C-550/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 14 de Madrid, mediante auto de 4 de julio de 2019, recibido en el Tribunal de Justicia el 17 de julio de 2019, en el procedimiento entre **EVyObras y Servicios Públicos, S. A.**, **Acciona Agua, S. A.**, 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 concurran 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.

DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

STJUE 08/07/2021

ir al texto

Procedimiento prejudicial — Directiva 96/71/CEE — Artículos 1, apartado 1, 3 y 5 — Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios — Conductores que se dedican al transporte internacional por carretera — Respeto de las cuantías de salario mínimo del país de desplazamiento — Dieta diaria — Reglamento (CE) n.º 561/2006 — Artículo 10 — Remuneración asignada a los empleados en función del combustible consumido»

En el asunto C-428/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Gyulai Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social de Gyula, Hungría), mediante resolución de 20 de mayo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de junio de 2019, en el procedimiento entre **OL, PM, RO y Rapidsped Fuvarozási és Szállítmányozási Zrt.**, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) La Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable a las prestaciones de servicios transnacionales en el sector del transporte por carretera.

2) Los artículos 3, apartado 1, y 6 de la Directiva 96/71, en relación con su artículo 5, deben interpretarse en el sentido de que exigen que el incumplimiento por parte del empleador establecido en un Estado miembro de las disposiciones de otro Estado miembro en materia de salario mínimo pueda ser invocado frente a dicho empleador por trabajadores desplazados del primer Estado miembro ante los tribunales de este, si son competentes.

3) El artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una dieta cuyo importe difiere en función de la duración del desplazamiento del trabajador constituye un complemento correspondiente al desplazamiento que forma parte del salario mínimo, a menos que se abone como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, o que corresponda a un incremento que modifique la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contrapartida que percibe, por otro.

4) El artículo 10, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que una empresa de transporte por carretera pague a los conductores un complemento calculado a partir de un ahorro que se refleja en una disminución del consumo de combustible en relación con la distancia recorrida. No obstante, tal complemento infringiría la prohibición establecida en dicha disposición si, en lugar de vincularse únicamente al ahorro de combustible, recompensase ese ahorro en función de las distancias recorridas o del volumen de las mercancías que vayan a transportarse según un régimen que incite al conductor a conductas de tal naturaleza que puedan comprometer la seguridad en carretera o a cometer infracciones de las disposiciones del Reglamento n.º 561/2006.

LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO

STJUE 08/07/2021

IR AL TEXTO

«Procedimiento prejudicial — Artículos 49 TFUE y 54 TFUE — Libertad de establecimiento — Normativa nacional que exige a los nacionales de terceros países empleados en un buque que enarbole pabellón de un Estado miembro estar en posesión de un permiso de trabajo en ese Estado miembro — Excepción relativa a los buques que no hagan escala en los puertos del Estado miembro más de 25 veces durante un período de un año — Restricción — Artículo 79 TFUE, apartado 5 — Normativa nacional que persigue establecer volúmenes de admisión en el territorio del Estado miembro en cuestión de nacionales de terceros países procedentes de terceros países con el fin de buscar trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia»

En el asunto C-71/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Østre Landsret (Tribunal de Apelación de la Región Este, Dinamarca), mediante resolución de 10 de febrero de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de febrero de 2020, en el procedimiento penal seguido contra

VAS Shipping ApS,

el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 49 TFUE, en relación con el artículo 79 TFUE, apartado 5, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a la normativa de un primer Estado miembro que establece que los miembros de la tripulación, nacionales de terceros países, de un buque que enarbole pabellón de dicho Estado miembro y que sea propiedad, directa o indirectamente, de una sociedad domiciliada en un segundo Estado miembro, deben disponer de un permiso de trabajo en ese primer Estado miembro, a menos que el buque de que se trate no haya efectuado en este más de 25 escalas a lo largo de un año.

STJUE 08/07/2021

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Artículos 1 y 10, letra b) — Cualificaciones profesionales obtenidas en varios Estados miembros — Requisitos para su obtención — Inexistencia de título de formación — Artículos 45 TFUE y 49 TFUE — Trabajadores — Libertad de establecimiento»

En el asunto C-166/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo de Lituania), mediante resolución de 8 de abril de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de abril de 2020, en el procedimiento entre **BB** Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

1) La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, en particular sus artículos 1 y 10, letra b), debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una situación en la que una persona que solicita el reconocimiento de sus cualificaciones profesionales no ha obtenido un título de formación que la califique, en el Estado miembro de origen, para ejercer en él una profesión regulada.

2) Los artículos 45 TFUE y 49 TFUE deben interpretarse en el sentido de que, en una situación en la que el interesado no dispone del título que acredita su cualificación profesional de farmacéutico, en el sentido del anexo V, punto 5.6.2, de la Directiva 2005/36, en su versión modificada por la Directiva 2013/55, pero ha adquirido competencias profesionales relativas a esta profesión tanto en el Estado miembro de origen como en el Estado miembro de acogida, las autoridades competentes de este último están obligadas, cuando reciben una solicitud de reconocimiento de cualificaciones profesionales, a examinar esas competencias y a compararlas con las exigidas en el Estado miembro a efectos de acceder a la profesión de farmacéutico. Si estas competencias se corresponden con las exigidas por las disposiciones nacionales del Estado miembro de acogida, este estará obligado a reconocerlas. Si ese examen comparativo solo revela una correspondencia parcial entre dichas competencias, el Estado miembro de acogida tiene derecho a exigir que el interesado demuestre haber adquirido los conocimientos y cualificaciones que faltan. Corresponde a las autoridades nacionales competentes apreciar, en su caso, si los conocimientos adquiridos en el Estado miembro de acogida, en el marco, en particular, de una experiencia práctica, pueden servir para acreditar la posesión de los conocimientos que faltan. Si el citado examen comparativo pone de manifiesto diferencias sustanciales entre la formación seguida por el solicitante y la formación exigida en el Estado miembro de acogida, las autoridades competentes podrán fijar medidas compensatorias para cubrir tales diferencias.

LIBERTAD RELIGIOSA

STJUE 15/07/2021

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones — Norma interna de una empresa privada que prohíbe, en el lugar de trabajo, el uso visible de cualquier signo político, filosófico o religioso o el uso de signos políticos, filosóficos o religiosos vistosos y de gran tamaño — Discriminación directa o indirecta — Proporcionalidad — Ponderación de la libertad religiosa y otros derechos fundamentales — Legitimidad del régimen de neutralidad adoptado por el empresario — Necesidad de acreditar la existencia de un perjuicio económico para el empresario»

En los asuntos acumulados C-804/18 y C-341/19, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) (C-804/18) y por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) (C-341/19), mediante resoluciones de 21 de noviembre de 2018 y de 30 de enero de 2019, recibidas en el Tribunal de Justicia el 20 de diciembre de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, en los procedimientos entre **IXyWABE eV** (C-804/18), y entre **MH Müller Handels GmbH y MJ** (C-341/19), El Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

- 1) Los artículos 1 y 2, apartado 2, letra a), 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 una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo no constituye una discriminación directa por motivos de religión o convicciones, en el sentido de esta Directiva, de los trabajadores que siguen determinadas reglas vestimentarias con arreglo a preceptos religiosos, siempre que esta norma se aplique de forma general e indiferenciada.
- 2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe a los trabajadores llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, puede estar justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios, siempre que, en primer lugar, este régimen responda a una verdadera necesidad de este empresario, necesidad que incumbirá a este acreditar tomando en consideración especialmente las expectativas legítimas de dichos clientes o usuarios y las consecuencias desfavorables que sufriría sin tal régimen, habida cuenta de la naturaleza de sus actividades o del contexto en el que estas se inscriben; en segundo lugar, esa diferencia de trato sea apta para garantizar la correcta aplicación de dicho régimen de neutralidad, lo que implica que el mismo régimen sea seguido de forma congruente y sistemática, y, en tercer lugar, esa prohibición se limite a lo estrictamente necesario en consideración a la amplitud y la gravedad reales de las consecuencias desfavorables que el empresario pretende evitar mediante tal prohibición.
- 3) El artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una discriminación indirecta basada en la religión o las convicciones, dimanante de una norma interna de una empresa que prohíbe llevar signos visibles de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo con el objetivo de garantizar un régimen de neutralidad en el seno de dicha empresa, solo puede justificarse si esa prohibición cubre toda forma visible de expresión de las convicciones políticas, filosóficas o religiosas. Una prohibición limitada al uso de signos de convicciones políticas, filosóficas o religiosas que sean vistosos y de gran tamaño puede constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones, que, en cualquier caso, no puede justificarse sobre la base de esa disposición.
- 4) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que las disposiciones nacionales que protegen la libertad religiosa pueden tenerse en cuenta como disposiciones más favorables, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de esta Directiva, al examinar el carácter adecuado de una diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STJUE 22/06/2021

IR AL TEXTO

Procedimiento prejudicial — Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículos 5, 6 y 10 — Normativa nacional que permite el acceso del público a datos personales sobre puntos impuestos por infracciones de tráfico — Licitud — Concepto de “datos personales relativos a condenas e infracciones penales” — Comunicación para mejorar la seguridad vial — Acceso del público a documentos oficiales — Libertad de información — Conciliación con los derechos fundamentales al respeto de la vida privada y a la protección de los datos personales — Reutilización de los datos — Artículo 267 TFUE — Efectos temporales de una resolución prejudicial — Posibilidad de que el tribunal constitucional de un Estado miembro mantenga los efectos jurídicos de una normativa nacional que no es compatible con el Derecho de la Unión — Principios de primacía del Derecho de la Unión y de seguridad jurídica»

En el asunto C-439/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Latvijas Republikas Satversmes tiesa (Tribunal Constitucional de la República de Letonia), mediante resolución de 4 de junio de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de junio de 2019, en el procedimiento a instancias de B,

con intervención de: **Latvijas Republikas Saeima,**

l Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) El artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), debe interpretarse en el sentido de que se aplica al tratamiento de datos personales relativos a puntos impuestos a conductores por infracciones de tráfico.

2) Las disposiciones del Reglamento 2016/679, en particular sus artículos 5, apartado 1, 6, apartado 1, letra e), y 10, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que obliga al organismo público encargado del registro en el que se inscriben los puntos impuestos a conductores por infracciones de tráfico a establecer que dichos datos sean accesibles al público sin que la persona que solicite ese acceso tenga que justificar un interés específico en obtenerlos.

3) Las disposiciones del Reglamento 2016/679, en particular sus artículos 5, apartado 1, 6, apartado 1, letra e), y 10, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que autoriza al organismo público encargado del registro en el que se inscriben los puntos impuestos por infracciones de tráfico a los conductores a comunicar dichos datos a operadores económicos a efectos de su reutilización.

4) El principio de primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que se opone a que el tribunal constitucional de un Estado miembro que conoce de un recurso interpuesto contra una normativa nacional que, a la luz de una resolución del Tribunal de Justicia dictada tras la remisión prejudicial correspondiente, resulta ser incompatible con el Derecho de la Unión decida, con arreglo al principio de seguridad jurídica, que se mantienen los efectos jurídicos de dicha normativa hasta la fecha en que ese tribunal constitucional dicte una sentencia que resuelva definitivamente sobre tal recurso de inconstitucionalidad.

TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 15/07/2021

ir al texto

Procedimiento prejudicial — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Miembros de las fuerzas armadas — Aplicabilidad del Derecho de la Unión — Artículo 4 TUE, apartado 2 — Directiva 2003/88/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 1, apartado 3 — Directiva 89/391/CEE — Artículo 2, apartado 2 — Actividades de los militares — Concepto de “tiempo de trabajo” — Imaginarias en períodos de guardia localizada — Litigio relativo a la retribución del trabajador»

En el asunto C-742/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo, Eslovenia), mediante resolución de 10 de septiembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de octubre de 2019, en el procedimiento entre **B. K. y Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)**,

l Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) El artículo 1, apartado 3, 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, a la luz del artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que una actividad de imaginaria ejercida por un militar durante un período de guardia localizada está excluida del ámbito de aplicación de dicha Directiva:

– Bien cuando dicha actividad se produzca en el marco de su formación inicial, de un entrenamiento operativo o de una operación militar propiamente dicha.

– Bien cuando constituya una actividad tan particular que no se preste a un sistema de rotación de efectivos que permita garantizar el respeto de las exigencias de dicha Directiva.

– Bien cuando resulte, a la vista de todas las circunstancias pertinentes, que dicha actividad se cumple en el marco de acontecimientos excepcionales, cuya gravedad y magnitud requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debiera respetarse la totalidad de las normas contenidas en dicha Directiva.

– Bien cuando la aplicación de dicha Directiva a tal actividad, al obligar a las autoridades afectadas a establecer un sistema de rotación o de planificación del tiempo de trabajo, no pudiera producirse sin detrimento del buen cumplimiento de las operaciones militares propiamente dichas.

2) El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que un período de guardia durante el cual un militar tiene obligación de permanecer en el cuartel al que está destinado pero no lleva a cabo en él una actividad laboral efectiva se retribuya de forma distinta que un período de guardia durante el cual realiza prestaciones laborales efectivas.

IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 06/7/2020. Caso Tigrak c. Turquía.

ir al texto

Derecho a un proceso justo: despido tras la jubilación voluntaria.

Basándose en el artículo 6 § 1 (derecho a un juicio imparcial) y el artículo 1 del Protocolo n. ° 1 (protección de propiedad), la demandante alega que la nulidad de la sentencia firme y vinculante dictada en su favor, mediante un procedimiento de rectificación de errores, violó el principio de seguridad jurídica y su derecho al respeto de su propiedad.

Violación del artículo 6 § 1

STEDH 13/07/2021. Caso Bio Farmland Betriebs SRL c. Rumania

ir al texto

El caso se refiere a una denuncia de Bio Farmland Betriebs sobre el rechazo del Tribunal de Apelación de su petición de cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Habiendo solicitado en 2011 apoyo al desarrollo rural de la Agencia de Pagos y Pagos de Bucarest Intervención Agrícola (APIA) para acceder a los pagos de la Unión Europea Fondo Agrícola de Desarrollo Rural, la empresa solicitante fue declarada elegible para una subvención. Esorepitió su solicitud en 2012. En diciembre de 2012, la APIA emitió una decisión sobre el pago sujeto a Sanciones plurianuales, reduciendo el apoyo otorgado en un 50%. La empresa solicitante trajo un acción administrativa en el Tribunal de Apelación, pero no tuvo éxito. Basándose en el artículo 6 § 1 (derecho a un juicio imparcial) del Convenio, la empresa solicitante alega que el Tribunal de Apelación rechazó su solicitud de decisión prejudicial del TJUE sin dar razones de su decisión.

Violación del artículo 6

STEDH 22/07/2021. Caso Reczkowicz c. Polonia

ir al texto

Art. 6 § 1 (civil) • La esencia misma del derecho a un "tribunal establecido por la ley" se ve menoscabada debido a graves irregularidades en el nombramiento de los jueces de la recién creada Sala Disciplinaria de la Corte Suprema tras la reforma legislativa • Art 6 aplicable bajo su perspectiva civil • Aplicación en tres pasos del Test formulado en Guðmundur Andri Ástráðsson c. Islandia [GC] • Evaluación exhaustiva de la Corte Suprema y conclusión razonada de una infracción manifiesta del derecho interno debido a un procedimiento de nombramiento judicial inherentemente deficiente por parte del Consejo Nacional de la Judicatura reformado que carecía de independencia legislativo y ejecutivo • La Corte Constitucional no llevó a cabo un análisis integral, equilibrado y objetivo de las cuestiones que tiene ante sí en términos de la Convención y acciones destinadas a socavar las conclusiones de la Corte Suprema • Falta de recurso interno para impugnar los supuestos defectos

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 20/07/2021. Caso Yartsev c. Rusia

ir al texto

El demandante, Dmitriy Sergeyeovich Yartsev, es un ciudadano ruso que nació en 1988 y vive en Moscú.

El caso se refiere a la condena del demandante por gritar las consignas "Alto a la violencia policial "y" Abajo el estado policial "durante una manifestación a favor de los derechos de los trabajadores.

Basándose en el artículo 10 (libertad de expresión), el artículo 11 (libertad de reunión y asociación) y Artículo 6 (derecho a un juicio justo), el demandante se queja de haber sido condenado y de haberse visto a sí mismo imponer una multa por gritar consignas que no se correspondan con los objetivos declarados de la reunión pública autorizada en la que había participado.

Violación existente del artículo 10 CEDH

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

STEDH 08/07/2021 . Caso Tkheldze c. Georgia

ir al texto

Resumen: Prohibición de discriminación y derecho a la vida. Vulneración existente.

Art 2 (+ Art 14) • Obligaciones positivas • Discriminación • Incapacidad de las autoridades policiales para tomar medidas preventivas para proteger a la víctima de violencia doméstica asesinada, en un contexto de fallos sistémicos y discriminación por motivos de género • No investigar de manera efectiva la inacción