

**RESUMEN MENSUAL DE
JURISPRUDENCIA SOCIAL**
JUNIO 2021

CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	6
DECRETOS-LEYES	6
STC 110/2021, de 13 de mayo.....	6
STC 111/2021, de 13 de mayo.....	6
DERECHO AL HONOR.....	6
STC 93/2021, de 10 de mayo.....	6
LEYES DE PRESUPUESTOS	7
STC 109/2021, de 13 de mayo.....	7
II.-TRIBUNAL SUPREMO.....	7
ALTA DIRECCIÓN	8
STS 11/05/2021.....	8
CESIÓN ILEGAL	8
STS 18/05/2021.....	8
COMPLEMENTOS SALARIALES.....	8
STS 25/06/2021.....	8
CONFLICTO COLECTIVO.....	8
STS 14/05/2021.....	8
CONTRATOS DE COLABORACIÓN SOCIAL	9
STS 26/05/2021.....	9
CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.....	9
STS 26/05/2021.....	9
CONVENIO COLECTIVO	10
STS 12/05/2021.....	10
DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.....	10
STS 26/05/2021.....	10
DESPIDO.....	10
STS 11/05/2021.....	11
DESPIDO COLECTIVO.....	11
STS 20/05/2021.....	11
STS 09/06/2021.....	11
DISCAPACIDAD.....	11
STS 26/05/2021.....	11
IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	12
STS 25/05/2021.....	12
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	12
STS 11/05/2021.....	12
INFRACCIONES Y SANCIONES	12
STS 13/05/2021.....	12
JURISDICCIÓN.....	13
STS 13/05/2021.....	13
LIBERTAD SINDICAL.....	13
STS 11/05/2021.....	13
STS 20/05/2021.....	14
STS 27/05/2021.....	14
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	14
STS 18/05/2021.....	14
PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	15
STS 14/05/2021.....	15

STS 18/05/2021.....	15
STS 18/05/2021.....	15
STS 18/05/2021.....	16
STS 18/05/2021.....	17
STS 18/05/2021.....	17
STS 18/05/2021.....	18
STS 18/05/2021.....	18
STS 18/05/2021.....	18
STS 18/05/2021.....	19
STS 18/05/2021.....	19
STS 18/05/2021.....	19
STS 18/05/2021.....	20
STS 18/05/2021.....	20
STS 19/05/2021.....	20
STS 19/05/2021.....	21
STS 19/05/2021.....	21
STS 25/05/2021.....	22
STS 18/05/2021.....	22
STS 18/05/2021.....	22
STS 01/06/2021.....	23
STS 01/06/2021.....	23
STS 02/06/2021.....	24
STS 28/06/2021	24
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	24
STS 26/05/2021	24
STS 20/05/2021	25
PLANES DE IGUALDAD	26
STS 01/06/2021	26
PROFESORES DE RELIGIÓN	26
STS 25/05/2021.....	26
RECARGO DE PRESTACIONES	26
STS 08/06/2021	26
RECURSO DE SUPPLICACIÓN	27
STS 12/05/2021.....	27
STS 01/06/2021.....	27
SALARIO	27
STS 27/05/2021	27
SUCESIÓN DE EMPRESAS	28
STS 11/05/2021.....	29
TIEMPO DE TRABAJO	29
STS 12/05/2021.....	29
TRABAJO SEXUAL	29
STS 01/06/2021	29
VACACIONES	30
STS 11/05/2021.....	30
STS 18/05/2021.....	30
VIUDEDAD	30
STS 09/06/2021	30
III.- TRIBUNAL JUSTICIA UNIÓN EUROPEA	31

CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA	32
STJUE 03/06/2021	32
STJUE 03/06/2021	33
STJUE 03/06/2021	34
STJUE 24/06/2021	35
COOPERACIÓN JUDICIAL EN MATERIA CIVIL	36
STJUE 03/06/2021	36
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	37
STJUE 03/06/2021	37
IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO	37
STJUE 03/06/2021	37
LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES	38
STJUE 03/06/2021	38
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	38
STJUE 03/06/2021	38
STJUE 22/06/2021	39
SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES	40
STJUE 20/05/2021	40
IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS	41
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL	41
STEDH 01/06/2021. <i>Caso Association Accept y otros. c. Rumanía</i>	41
LIBERTAD DE EXPRESIÓN	42
STEDH 15/06/2021. <i>Caso Melike c. Turquía</i>	42
STEDH 22/06/2021. <i>Caso Erkizia Almandoz c. España</i>	42
LIBERTAD SINDICAL	42
STEDH 10/06/2021 <i>Caso Confederación de Sindicatos de Noruega y Sindicato de Trabajadores del Transporte c. Noruega</i>	42

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

DECRETOS-LEYES

STC 110/2021, de 13 de mayo

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 1813-2020. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Vox del Congreso 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: nulidad del precepto que modifica la composición de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos de Inteligencia. Voto particular.

STC 111/2021, de 13 de mayo

ir al texto

Recurso de inconstitucionalidad 2295-2020. Interpuesto por más de cincuenta senadores del Grupo Parlamentario Popular en relación con diversas disposiciones del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Límites materiales de los decretos leyes: nulidad de los preceptos que modifican el régimen de gestión de clases pasivas. Voto particular.

DERECHO AL HONOR

STC 93/2021, de 10 de mayo

ir al texto

Recurso de amparo 3223-2019. Promovido por doña Piedad Ángeles Peris García en relación con las sentencias dictadas por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, la Audiencia Provincial de Segovia y el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Sepúlveda en proceso de protección del derecho al honor, intimidad y propia imagen.

Supuesta vulneración del derecho a la libertad de expresión: mensajes difundidos a través de una red social en los que tilda de asesino y se expresa alivio por la muerte de un torero en el curso de la lidia. Voto particular.

LEYES DE PRESUPUESTOS

STC 109/2021, de 13 de mayo

Cuestión de inconstitucionalidad 5150-2019. Planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Valencia en relación con el apartado 1 de la disposición adicional trigésimo tercera de la Ley de las Cortes Valencianas 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017.

Límites materiales de las leyes de presupuestos: nulidad del precepto legal que establece un complemento específico para los puestos de jefatura de servicio o sección de personal estatutario facultativo del sistema sanitario público de la Comunidad Valenciana.

II.-TRIBUNAL SUPREMO

ALTA DIRECCIÓN

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1982/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1982**

No de Recurso: **4325/2018**

No de Resolución: **515/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Alta dirección: en una relación laboral especial de alta dirección en la que se ha producido un despido improcedente con condena al pago de la correspondiente indemnización, esta resulta compatible con la derivada de falta de preaviso

Reitera doctrina: SSTs de 6 de junio de 1996, Rec. 2469/95; de 12 de marzo de 1991 (Rec. 709/90); de 19 de noviembre de 2001, Rcd. 3083/00 y 25 de noviembre de 2008, Rcd. 5057/2006; y, posteriormente, reiterada por STS de 15 de julio de 2013, Rcd. 2926/2012)

CESIÓN ILEGAL

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2074/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2074**

No de Recurso: **646/2019** No de Resolución: **539/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Cesión ilegal: existecesión ilegal de mano de obra entre la empresa TRAGSA y el Organismo Autónomo Parques Nacionales del Ministerio de Medio Ambiente (OAPN). Ello, al hilo de la reclamación presentada por una guíaintérprete del Parque Nacional de Timanfaya.

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 25/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2077/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2077**

No de Recurso: **4329/2018**

No de Resolución: **569/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Complementos salariales: Los pluses de transporte y vestuario, regulados en el Convenio Colectivo de la empresa Sagital SA tienen carácter extrasalarial , y, en consecuencia, su importe no ha de ser tenido en cuenta a efectos de calcular si procede el incremento del salario base.

CONFLICTO COLECTIVO

STS 14/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2072/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2072**

No de Recurso: **183/2019** No de Resolución: **532/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Conflicto colectivo: Procedimiento adecuado el de conflicto colectivo para resolver la pretensión sobre el derecho de los trabajadores de Halcón Viajes de los niveles 8 y 9 del Grupo 2, Subgrupo 1, a realizar la Evaluación de Desempeño (EVD), a los efectos de progresar económicamente de nivel (al 9 y al 10 respectivamente), si así lo solicitan, cumplidos el resto de los requisitos exigidos para su realización, es decir, transcurso del tiempo de permanencia de cuatro años en el nivel anterior y una vez cumplimentados los requisitos de formación especificados en el convenio; No es materia propia del procedimiento de conflicto colectivo la pretensión de que se declare - que si transcurren 30 días desde la solicitud y la EVD no hubiera sido realizada por la empresa, se entenderá superada como positiva o de calificación de apto, siendo la efectividad de la progresión económica la de la fecha de la solicitud de la EVD por el trabajador;

CONTRATOS DE COLABORACIÓN SOCIAL

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2081/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2081**

No de Recurso: **466/2019** No de Resolución: **578/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Contratos de colaboración social: 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). 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. Partiendo de la definición de los trabajos de colaboración social se analiza la evolución de la jurisprudencia en la materia.

STS 24/01/2020, Rcd. 86/18, fijando 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

CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2212/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2212**

No de Recurso: **2199/2019**

No de Resolución: **574/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen. Contrato de duración determinada: trabajador sustituido que ha dejado su puesto, con derecho a reserva del mismo. Y esa situación no es producto del devenir ordinario de la relación laboral y afecta al contenido de la propia relación que se estaba prestando, en tanto que cambia el puesto que es atendido en virtud del contrato pero con reserva del mismo. Por ello, esa situación permite a la empresa cubrir esa ausencia mediante el contrato de interinidad por sustitución.

CONVENIO COLECTIVO

STS 12/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1962/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1962**

No de Recurso: **177/2019** No de Resolución: **526/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Convenio colectivo: se confirma la deseestimación de la pretensión de La nulidad e inaplicabilidad del Título IV de AME por infringir la legalidad, o, al menos y subsidiariamente, sus artículos 19.4-5-6, 20 y 21-C, con carácter principal, y, subsidiariamente, la misma nulidad por causa de lesividad con fundamento en la infracción del ordenamiento jurídico, que se extendería al Título IV en toda su extensión o, al menos, a sus artículos 19.4-5-6, 20 y 21-C." Sucesión convencional y subrogación contenida en el AME No se opone a la regulación sectorial del transporte terrestre ni contiene indefiniciones, indeterminaciones e imprecisiones.

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2211/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2211**

No de Recurso: **189/2019** No de Resolución: **580/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Derechos de información y consulta: Copia básica de los contratos de trabajo que en materia retributiva reproduce el contenido de éstos, ajustándose a las exigencias del art. 8.4 ET. No es exigible que el salario que debe de percibir el trabajador, que es un dato esencial del contrato de trabajo, a cuyo conocimiento tienen derecho los RLT, figure en esa copia básica. 1.- El empresario ha de entregar una copia. Por tanto, no está obligado a suministrar datos distintos de los que figuran en el documento original. Es más, si así lo hiciera no cumpliría el precepto. No sería cumplir el mandato el que en el contrato original se exprese que el salario será según convenio y, posteriormente, en la copia fijar la cantidad numérica que corresponde. De obrarse así es cuando se ocultaría al Comité la posibilidad de comprobar si se estaba obrando o no correctamente.

Aplica doctrina: STS 24.03.1998, RC 2714/1997 y las que la siguen.

DESPIDO

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2058/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2058**

No de Recurso: **3833/2018**

No de Resolución: **514/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Despido: debe deducirse de la indemnización por despido improcedente la cantidad abonada por la empresa a la extinción del contrato por obra o servicio determinado, cuya ulterior declaración como fraudulento ha dado lugar a la calificación del cese como despido improcedente, en un supuesto en el que la relación laboral se ha sustentado en ese único y solo contrato de trabajo formalizado como temporal
Reitera doctrina: STS 14/2/2019, rcud. 1802/2017, la doctrina sobre esta materia se encuentra ya perfectamente fijada en las SSTs de Pleno de 29/6/2018, rcud. 2889/2016 y 11/7/2018, rcud. 2131/2016

DESPIDO COLECTIVO

STS 20/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2082/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2082**

No de Recurso: **145/2020** No de Resolución: **563/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Despido colectivo: sucesión empresarial en la contrata de mantenimiento de la Universidad Autónoma de Madrid (en adelante UAM) y del servicio de operación y mantenimiento de la estación de aguas residuales de esa Universidad

STS 09/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2280/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2280**

No de Recurso: **24/2020**

No de Resolución: **610/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Despido colectivo: la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) no era competente para conocer de la impugnación de los dos despidos colectivos promovidos por la empresa por causa productiva y organizativa (pérdida de sendas contratas en Sevilla y en Barcelona). La empresa no tenía la obligación de promover un único despido colectivo basado en causa económica, lo que haría competente a la Sala de lo Social de la AN.

DISCAPACIDAD

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2217/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2217**

No de Recurso: **3832/2018**

No de Resolución: **577/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Discapacidad: oos beneficiarios de la pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez no tienen derecho a que se les reconozca de manera automática y a todos los efectos, al amparo de lo previsto en el art. 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, el 33% de discapacidad sino que, por el contrario, esa atribución no cabe hacerla en esa forma porque el precepto del texto refundido incurre en *ultra vires* en relación con la autorización normativa concedida en la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

Reitera doctrina: STS 29 de noviembre de 2018, recursos 3382/2016, 1826/2017 y 239/2018

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

STS 25/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2084/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2084**

No de Recurso: **186/2019** No de Resolución: **571/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: Igualdad y no discriminación: Nulidad de un plan de igualdad negociado por una comisión de aplicación que no se ajusta a las exigencias del Título III ET.

Reitera doctrina: SSTS 11 marzo 2014 (rec. 77/2013, Atento); 126/2017 de 14 febrero (rc. 104/2016, Servinform); 403/2017 de 8 mayo (rc. 85/2016, Ayesa I); 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017, Unisono); 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020, Ayesa II).

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1954/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1954**

No de Recurso: **3271/2018**

No de Resolución: **512/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen. Incapacidad permanente total: reconocida una incapacidad permanente total a un trabajador mayor de 55 años, la sentencia automáticamente ha de fijar el incremento del 20% en la prestación, aún sin mediar petición del trabajador.

Reitera doctrina: STS 10 de febrero de 2020, recurso 2736/2017

INFRACCIONES Y SANCIONES

STS 13/05/2021

ir al texto

Roj: STS 1978/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1978

Nº de Recurso: 4/2019

Nº de Resolución: 527/2021

Ponente: JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

RESUMEN: : Impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales: impugnación el Acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 20 de septiembre de 2019 que desestimó el recurso potestativo de reposición interpuesto por la mercantil BonacasaFruit ETT SL contra la resolución de 26 de abril de 2019 que confirmó el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual impuso a la citada empresa una sanción de 130.013 euros por obstrucción a la labor inspectora .

Se acuerda Denegar la pretensión consistente en que se declare que el acuerdo impugnado no es conforme a Derecho.

-Estimar la pretensión subsidiaria, declarando que la sanción propuesta está mal graduada. Se impone la sanción de 28.134 euros a BonacasaFruit ETT SL.

- Desestimar la pretensión de que se declare la anulabilidad del procedimiento por conculcarse el derecho constitucional a la defensa

JURISDICCIÓN

STS 13/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1974/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1974**

No de Recurso: **2686/2018**

No de Resolución: **528/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

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 situada en mejor posición en la bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Marbella.

LIBERTAD SINDICAL

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2073/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2073**

No de Recurso: **154/2019** No de Resolución: **516/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Libertad sindical: se confirma la sentencia que anulando la directriz empresarial que prohibió distribuir propaganda sindical en los puestos de trabajo, reconociendo el derecho de los representantes de los trabajadores/as a repartir comunicados e información sindical en la sala de operaciones o plataforma en formato papel, y condenando correlativamente a la mercantil UNISONO a estar y pasar por dichas declaraciones, así como a indemnizar a CGT con la cantidad de 3.000 euros, con absolución de los restantes pedimentos de la demanda.
Se desestima la excepción de cosa juzgada material y de incongruencia extra petita

STS 20/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2085/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2085**

No de Recurso: **135/2019** No de Resolución: **561/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Libertad sindical: vulneración existente. se declara vulnerado el derecho a la libertad sindical de CSIF en la vertiente de negociación colectiva al haber sido excluida de la negociación de las Tablas salariales correspondientes al año 2019, reconocer el derecho del actor a participar en la comisión negociadora de dichas tablas salariales, así como la nulidad de los acuerdos adoptados en esa materia en los términos que precisa la precedente fundamentación jurídica, y ordenar el cese inmediato de la conducta antisindical, con la consiguiente reposición en la situación precedente, condenando a la parte demandada a estar y pasar por dichos pronunciamientos, así como a que la Compañía de Distribución Integral Logista SAU indemnice a la demandante con la cantidad de 1500 euros.

STS 27/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2134/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2134**

No de Recurso: **151/2019** No de Resolución: **583/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Libertad sindical: Lesión del derecho de libertad sindical de CC.OO por la inicial negativa empresarial a publicar en la intranet dos circulares sindicales, aunque finalmente se publicaron, cuando la empresa se había comprometido a publicar los comunicados sindicales sin ejercer vetos ni controles

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2104/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2104**

No de Recurso: **3325/2018**

No de Resolución: **534/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Modificación sustancial de condiciones de trabajo: de conformidad con el artículo 138.1 LRJS , el plazo de caducidad para que el trabajador impugne la modificación empieza a computarse desde la notificación de la decisión empresarial al trabajador, aunque la empresa no haya seguido el procedimiento del artículo 41 ET ni la notificación se realice conforme a lo establecido en este precepto

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS 14/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2071/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2071**

No de Recurso: **3283/2018**

No de Resolución: **530/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Personal laboral administración pública: en AENA, los contratos de interinidad por vacante de los trabajadores de sociedades mercantiles públicas, están sometidas a los plazos de tres meses del RD 2720/1998 o a los tres años del EBEP.

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1968/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1968**

No de Recurso: **1627/2019**

No de Resolución: **545/2021**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1964/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1964**

No de Recurso: **3199/2019**

No de Resolución: **554/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2054/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2054**

No de Recurso: **1600/2019**

No de Resolución: **544/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2069/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2069**

No de Recurso: **1331/2019**

No de Resolución: **542/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal Laboral administración pública: no procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza, adscrita a una oferta pública de empleo, es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto. 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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2057/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2057**

No de Recurso: **2670/2019**

No de Resolución: **549/2021**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2070/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2070**

No de Recurso: **868/2019** No de Resolución: **541/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: a condición de trabajador indefinido no fijo sí que es aplicable a las sociedades mercantiles estatales

Reitera doctrina: 472/2020 de 18 junio (rcud. 1911/2018); 473/2020 de 18 junio (rcud. 2005/2018); 474/2020 de 18 junio (rcud. 2811/2018); y 579/2020 de 2 de julio (rcud. 1906/2018). Tal doctrina ya ha sido aplicada posteriormente, entre otras, por las SSTS 749/2020 de 10 septiembre (rcud. 3678/2017); 782/2020 de 17 septiembre (rcud. 1408/2018); 192/2021 (rcud. 451/2019); 212/2021 de 17 febrero (rcud. 2945/2018).

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2063/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2063**

No de Recurso: **3135/2019**

No de Resolución: **552/2021**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: a condición de trabajador indefinido no fijo sí que es aplicable a las sociedades mercantiles estatales

Reitera doctrina: 472/2020 de 18 junio (rcud. 1911/2018); 473/2020 de 18 junio (rcud. 2005/2018); 474/2020 de 18 junio (rcud. 2811/2018); y 579/2020 de 2 de julio (rcud. 1906/2018). Tal doctrina ya ha sido aplicada posteriormente, entre otras, por las SSTS 749/2020 de 10 septiembre (rcud. 3678/2017); 782/2020 de 17 septiembre (rcud. 1408/2018); 192/2021 (rcud. 451/2019); 212/2021 de 17 febrero (rcud. 2945/2018).

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2064/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2064**

No de Recurso: **4738/2018**

No de Resolución: **536/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Personal Laboral administración pública: SAE Correos. No se aplica la indemnización del art.53.1b) ET a la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución.

Reitera doctrina: STS 2-02-2021, rcud. 3204/18.

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2080/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2080**

No de Recurso: **694/2019** No de Resolución: **540/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina** Ponente:
SEBASTIAN MORALO GALLEGO

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2068/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2068**

No de Recurso: **1349/2019**

No de Resolución: **543/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2059/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2059**

No de Recurso: **2585/2019**

No de Resolución: **548/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2066/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2066**

No de Recurso: **2915/2019**

No de Resolución: **550/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑO**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2076/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2076**

No de Recurso: **3814/2019**

No de Resolución: **555/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

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 19/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2067/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2067**

No de Recurso: **3943/2019**

No de Resolución: **558/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

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 19/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2056/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2056**

No de Recurso: **1111/2019**

No de Resolución: **557/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

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 19/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2061/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2061**

No de Recurso: **4791/2019**

No de Resolución: **559/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

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 25/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2075/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2075**

No de Recurso: **3672/2018**

No de Resolución: **567/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral Administración Pública: a condición de trabajador indefinido no fijo sí que es aplicable a las sociedades mercantiles estatales

Reitera doctrina: 472/2020 de 18 junio (rcud. 1911/2018); 473/2020 de 18 junio (rcud. 2005/2018); 474/2020 de 18 junio (rcud. 2811/2018); y 579/2020 de 2 de julio (rcud. 1906/2018). Tal doctrina ya ha sido aplicada posteriormente, entre otras, por las SSTS 749/2020 de 10 septiembre (rcud. 3678/2017); 782/2020 de 17 septiembre (rcud. 1408/2018); 192/2021 (rcud. 451/2019); 212/2021 de 17 febrero (rcud. 2945/2018

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1964/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1964**

No de Recurso: **3199/2019**

No de Resolución: **554/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

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 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2278/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2278**

No de Recurso: **536/2019** No de Resolución: **538/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

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 01/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2309/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2309**

No de Recurso: **3972/2018**

No de Resolución: **587/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Personal laboral administración pública: AENA. Se aplica la figura de los indefinidos no fijos a las sociedades públicas estatales . Reitera doctrina STS 18 junio 2020 RCU 1911/2018 y 2 junio 2020 RCU 1906/2018

STS 01/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2310/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2310**

No de Recurso: **3049/2018**

No de Resolución: **585/2021**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

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 02/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2281/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2281**

No de Recurso: **1118/2019**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

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 28/06/2021

RCUD 3263/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel 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.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

STS 26/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2079/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2079**

No de Recurso: **19/2020**

No de Resolución: **581/2021**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Prevención de riesgos laborales. Se delclaquepor cada hora de trabajo efectivo, se tiene derecho al disfrute de una pausa de cinco minutos en los términos señalados por el artículo 54 del Convenio Colectivo de Contact Center.

2.- El artículo 54 del referido convenio dispone, bajo el título Pausas en PVD (pantallas de visualización de datos): "Además de los descansos señalados en el artículo 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí. Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución".

STS 20/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2144/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2144**

Recurso: **130/2020** No de Resolución: **562/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: prevención de riesgos laborales: la empresa demandada, que es la adjudicataria del servicio de transporte y asistencia de emergencias sanitarias para la red de transporte urgente del País Vasco, no está obligada a realizar test rápidos o test de prueba PCR mientras dure la pandemia provocada por el Covid- 19, a los trabajadores con la categoría de técnico de transporte sanitario y técnico de trasporte sanitario conductor que hayan estado en contacto directo o indirecto con pacientes Covid-19. No hay en realidad ninguna normativa vigente a la fecha de interposición de la demanda, que permita exigir a la empresa la realización a sus trabajadores de los test de detección del Covid 19, en los términos, condiciones y circunstancias que ha declarado la sentencia recurrida.

PLANES DE IGUALDAD

STS 01/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2276/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2276**

No de Recurso: **32/2020**

No de Resolución: **590/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumern: Planes de igualdad: el plan de igualdad mp debe entenderse contrario a derecho por no haberse elaborado un nuevo diagnóstico de la situación con arreglo a lo dispuesto en el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que modifica el art. 46 de la LO3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre (LOI).

PROFESORES DE RELIGIÓN

STS 25/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2221/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2221**

No de Recurso: **3819/2018**

No de Resolución: **568/2021**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Resumen: Profesores de Religión: fecha de efectos económicos del reconocimiento del derecho a percibir el complemento de formación (sexenios), a los profesores de religión católica de la enseñanza pública. En concreto, debe percibirse desde el mes siguiente a la fecha en la que presentan la solicitud inicial mediante la que interesan tal reconocimiento, y no desde el año anterior a dicha solicitud.

RECARGO DE PRESTACIONES

STS 08/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2311/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2311**

No de Recurso: **3771/2018**

No de Resolución

:

603/2021

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Resumen: Recargo de prestaciones: tiene fuerza cosa juzgada positiva en el proceso de recargo la previa sentencia firme que anula la sanción administrativa por los mismos hechos. Quedó acreditado en la sentencia firme del Juzgado de lo Social que el accidente se produjo sin mediar infracción alguna por parte de las empresas, quedando acreditado que no hubo ninguna relación de causalidad entre la conducta de éstas y la producción del accidente, ya que consta expresamente en dicha sentencia que "no puede establecerse una relación directa entre la falta de coordinación de las medidas de seguridad y el accidente" y que debe tenerse en cuenta que "la zona donde se hacía la descarga de la paja no es la zona donde están los toros, siendo que los mismos están cercados, por lo tanto no debía preverse la existencia de ningún riesgo de embestida por toro, más aun cuando el lugar de descarga del pienso está a un km de distancia del cercado de los toros"; por lo que tales pronunciamientos debían ser respetados en el presente proceso, lo que, en cumplimiento del artículo 222.4 LEC, obligaba a resolver de acuerdo con lo ya decidido en sentencia firme.

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 12/05/2021

ir al textoRoj: **STS 1975/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1975**

No de Recurso: **3244/2018**

No de Resolución: **522/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Recurso de suplicación: falta de cuantía y de afectación general. Demanda de la trabajadora sobre reconocimiento del derecho a cobrar trienios computados desde la fecha de su primer contrato con la Junta condenando a la Administración demandada a abonar a la actora en concepto de atrasos la cantidad de 205,72 euros.

STS 01/06/2021

ir al texto

Id Cendoj: **28079140012021100561**

No de Recurso: **4275/2018**

No de Resolución: **588/2021**

Ponente: **RICARDO BODAS MARTIN**

Resumen: Recurso de suplicación: demanda frente a resolución del SPEE que declara la extinción del subsidio y ordena el reintegro de 3000 €. Resumen: SSTs 19-01 y 10-03-2021, rcuds. 3478/17 y 4610/18.

SALARIO

STS 27/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2264/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2264**

No de Recurso: **182/2019** No de Resolución: **582/2021**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Resumen: Salario no constituye una multa de haber la práctica empresarial de Atento Teleservicios España SA consistente en no abonar a sus trabajadores la retribución correspondiente al tiempo en que no prestan servicios laborales por los retrasos de los empleados al incorporarse a sus puestos de trabajo.
Voto particular: Rosa María Virolés Piñol

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1991/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1991**

No de Recurso: **1772/2018**

No de Resolución: **510/2021**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Resumen: sucesión de empresas: la disolución de una empresa municipal y la consiguiente asunción de la totalidad de su patrimonio por el propio Ayuntamiento integra una sucesión empresarial, y ello en el marco de un despido por causas objetivas que debe declararse improcedente

TIEMPO DE TRABAJO

STS 12/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2065/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2065**

No de Recurso: **194/2019** No de Resolución: **520/2021**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Resumen: Tiempo de trabajo: derecho de los tripulantes de cabina de pasajeros (TCP) de Iberia a los que se programen las líneas a Tokio o Shanghái a disfrutar de seis días naturales de descanso completos, sin que puedan solaparse con el día de descanso adicional que prevé el punto sexto del Acuerdo adoptado por la reunión extraordinaria de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del XVII Convenio Colectivo de Iberia y sus TCP, de 13 de enero de 2016

TRABAJO SEXUAL

STS 01/06/2021

ir al texto

Roj: **STS 2252/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2252**

No de Recurso: **29/2019**

No de Resolución: **584/2021**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Resumen: Trabajo Sexual:- Dentro del ámbito de una relación laboral lícita, de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico actual, ha de estimarse:

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

5.- Que las asociaciones demandantes, no así el Ministerio Fiscal, carecen de legitimación para impugnar los Estatutos de OTRAS. Conclusión a la que se llega tras el examen de los estatutos, en relación con lo dispuesto en los arts. 173 de la LRJS, y 4.6 de la LOLS, que exigen la acreditación de un interés directo, personal y legítimo para solicitar la declaración judicial de no ser conforme a Derecho los estatutos de los sindicatos o sus modificaciones, lo cual estima la Sala no concurre en el presente caso

VACACIONES

STS 11/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 1955/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1955**

No de Recurso: **3630/2018**

No de Resolución: **513/2021**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Resumen: Vacaciones: despido declarado nulo con readmisión. Derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes al tiempo en que la trabajadora estuvo despedida.

Reitera doctrina: SSTS 10.04.1990, 27.05.2019, rcud 1518/2017 y STJUE de 25.06.2020, asuntos acumulados C-762/18 y C-37/19.

STS 18/05/2021

ir al texto

Roj: **STS 2060/2021 - ECLI:ES:TS:2021:2060**

No de Recurso: **134/2019** No de Resolución: **533/2021**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Resumen: Vacaciones: "la nulidad de la obligación contenida en el comunicado denominado "Organización vacaciones 2019, Atento Teleservicios", enviado en fecha 26 de noviembre de 2018 a los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia, A Coruña, Toledo y Santander, por la que se obliga a los trabajadores a disfrutar al menos una semana (siete días continuados) de sus vacaciones en los cinco primeros meses del año y desestimamos en todo lo demás las demandas".

VIUDEDAD

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 TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

STJUE 03/06/2021

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 — Sucesivos contratos o relaciones de trabajo de duración determinada — Utilización abusiva — Medidas de prevención — Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público — Investigadores universitarios»

En el asunto C-326/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo del Lazio, Italia), mediante resolución de 28 de noviembre de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de abril de 2019, en el procedimiento entre **EBY Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca — MIUR Università degli Studi Roma Tre**, con intervención de: **Federazione Lavoratori della Conoscenza — CGIL (FLC-CGIL), Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), Anief — Associazione Professionale e Sindacale, Confederazione Generale Sindacale, Cipur — Coordinamento Intersedi professori universitari di ruolo**, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

La cláusula 5 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 no se opone a una normativa nacional en virtud de la cual se establece, en cuanto concierne a la contratación de los investigadores universitarios, la celebración de un contrato de duración determinada por un período de tres años, que puede ser objeto de una única prórroga de un máximo de dos años, supeditando, por una parte, la celebración de tales contratos a la disponibilidad de recursos «para la programación elaborada, con el fin de desarrollar actividades de investigación y docencia, así como actividades formativas complementarias y otras actividades destinadas a los estudiantes», y, por otra parte, la prórroga de tales contratos a la «evaluación positiva de las actividades docentes y de investigación realizadas», sin que sea necesario que dicha normativa defina los criterios objetivos y transparentes que permitan comprobar que la celebración y la renovación de tales contratos obedecen efectivamente a una necesidad real y que son adecuados para alcanzar el objetivo perseguido y necesarios a tal efecto.

STJUE 03/06/2021

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

En el asunto C-726/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto de 23 de septiembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de octubre de 2019, en el procedimiento entre **Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario** y **JN**, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

- 1) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.**
- 2) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.**

STJUE 03/06/2021

IR AL TEXTO

Procedimiento prejudicial — Política social — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Denegación de una solicitud de excedencia por prestación de servicios en el sector público prevista para el personal estatutario fijo — Normativa nacional que excluye la concesión de esta excedencia en caso de pase a un empleo temporal — Ámbito de aplicación — Inaplicabilidad de la cláusula 4 — Incompetencia del Tribunal de Justicia»

En el asunto C-942/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, mediante auto de 17 de diciembre de 2019, recibido en el Tribunal de Justicia el 31 de diciembre de 2019, en el procedimiento entre **Servicio Aragonés de Salud y LB**,

el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) decide:

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea carece de competencia para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón mediante auto de 17 de diciembre de 2019.

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 concurren determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos «fijos de obra» por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese —en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores— constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o «medidas legales equivalentes», en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1. En cualquier caso, tal normativa nacional no puede ser aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trata de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» se considere justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, meramente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables.

2) El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional conforme a la cual, cuando se produce una subrogación de personal en el marco de contratos públicos, los derechos y obligaciones del trabajador subrogado que la empresa entrante está obligada a respetar se limitan exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por ese trabajador con la empresa saliente, siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocarlo en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

COOPERACIÓN JUDICIAL EN MATERIA CIVIL

STJUE 03/06/2021

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Reglamento (UE) n.º 1215/2012 — Determinación de la competencia internacional de los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro — Artículo 5, apartado 1 — Trabajador nacional de un Estado miembro — Contrato celebrado con una representación consular de ese Estado miembro en otro Estado miembro — Funciones del trabajador — Inexistencia de prerrogativas de poder público»

En el asunto C-280/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el SofiyskiRayonensad (Tribunal de Primera Instancia de Sofía, Bulgaria), mediante resolución de 27 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de junio de 2020, en el procedimiento entre

ZNyGeneralnokonsulstvo na Republika Bulgaria v gradValensia, Kralstvolspania, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

El artículo 5, apartado 1, del Reglamento n.º 1215/2012 del Parlamento y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, en relación con el considerando 3 de dicho Reglamento, debe interpretarse en el sentido de que este se aplica a efectos de determinar la competencia internacional de los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro para conocer de un litigio entre un trabajador de un Estado miembro que no desempeña funciones propias del ejercicio del poder público y una autoridad consular de ese Estado miembro situada en el territorio de otro Estado miembro.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

STJUE 03/06/2021

IR AL TEXTO

Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 12, apartado 1 — Desplazamiento — Trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Artículo 14, apartado 2 — Certificado A1 — Determinación del Estado miembro en el que el empleador ejerce normalmente sus actividades — Concepto de “actividades sustanciales distintas de la mera gestión interna” — Inexistencia de cesión de trabajadores en el territorio del Estado miembro de establecimiento del empleador»

En el asunto C-784/19, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Administrativensad — Varna (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Varna, Bulgaria), mediante resolución de 4 de octubre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de octubre de 2019, en el procedimiento entre «TEAM POWER EUROPE» EOODyDirektor na

Teritorialnadirektsia na Natsionalnaagentsiazaprihodite — Varna,

EL Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 14, apartado 2, del Reglamento n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que una empresa de trabajo temporal establecida en un Estado miembro «ejerce normalmente sus actividades», en el sentido del artículo 12, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, en ese Estado miembro, debe realizar una parte sustancial de su actividad de cesión de trabajadores en favor de empresas usuarias que estén establecidas y ejerzan sus actividades en el territorio de dicho Estado miembro.

IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO

STJUE 03/06/2021

IR AL TEXTO

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras — Artículo 157 TFUE — Efecto directo — Concepto de “trabajo de igual valor” — Solicitudes para obtener igualdad de retribución por un trabajo de igual valor — Fuente única — Trabajadores de sexo distinto que tienen el mismo empresario — Establecimientos distintos — Comparación»

En el asunto C-624/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el WatfordEmployment Tribunal (Tribunal de lo Social de Watford, Reino Unido), mediante resolución de 21 de agosto de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de agosto de 2019, en el procedimiento entre

K y otros,yTescoStores Ltd,

EL Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 157 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tiene efecto directo en litigios entre particulares en los que se invoca la vulneración del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un «trabajo de igual valor», al que se refiere ese artículo.

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

STJUE 03/06/2021

IR AL TEXTO

Procedimiento prejudicial — Acuerdo de Asociación CEE-Turquía — Decisión n.º 1/80 — Artículos 6 y 7 — Empleo legal — Artículo 9 — Acceso a la enseñanza de los hijos de un trabajador turco — Derecho de residencia — Denegación»

En el asunto C-194/20,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Düsseldorf (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Düsseldorf, Alemania), mediante resolución de 7 de mayo de 2020, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de mayo de 2020, en el procedimiento entre El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 9, primera frase, de la Decisión n.º 1/80 del Consejo de Asociación, de 19 de septiembre de 1980, relativa al desarrollo de la Asociación entre la Comunidad Económica Europea y Turquía, debe interpretarse en el sentido de que no puede ser invocado por menores turcos cuyos progenitores no reúnan los requisitos establecidos en los artículos 6 y 7 de dicha Decisión.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

STJUE 03/06/2021

«Procedimiento prejudicial — Protección jurídica de las bases de datos — Directiva 96/9/CE — Artículo 7 — Derecho sui generis de los fabricantes de bases de datos — Prohibición para cualquier tercero de “extraer” o “reutilizar”, sin autorización del fabricante, la totalidad o una parte sustancial del contenido de la base de datos — Base de datos accesible libremente en Internet — Metamotor de búsqueda especializado en la búsqueda de anuncios de empleo — Extracción o reutilización del contenido de una base de datos — Perjuicio para la inversión sustancial en la obtención, verificación o presentación del contenido de una base de datos»

En el asunto C-762/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Rīgasapgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija (Tribunal Regional de Riga, Sección de lo Civil, Letonia), mediante resolución de 14 de octubre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de octubre de 2019, en el procedimiento entre **«CV-Online Latvia» SIA y «Melons» SIA**, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 7, apartados 1 y 2, de la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos, debe interpretarse en el sentido de que un motor de búsqueda en Internet especializado en la búsqueda del contenido de las bases de datos, que copia o indexa la totalidad o una parte sustancial de una base de datos accesible libremente en Internet y a continuación permite a sus usuarios efectuar búsquedas en esa base de datos en su propio sitio de Internet según criterios pertinentes desde el punto de vista de su contenido, realiza una «extracción» y una «reutilización» de dicho contenido, en el sentido de esta disposición, que el fabricante de dicha base de datos puede prohibir en la medida en que tales actos ocasionen un perjuicio a su inversión en la obtención, verificación o presentación de dicho contenido, es decir, siempre que constituyan un riesgo para las posibilidades de amortización de esa inversión mediante la explotación normal de la base de datos en cuestión, extremo este que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

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, el 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.

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STJUE 20/05/2021

ir al texto

«Procedimiento prejudicial — Seguridad social — Determinación de la legislación aplicable — Reglamento (CEE) n.o 1408/71 — Artículo 13, apartado 2, letra a) — Artículo 14, apartado 2 — Persona que ejerce normalmente una actividad por cuenta ajena en el territorio de dos o más Estados miembros — Contrato de trabajo único — Empresario establecido en el Estado miembro de residencia del trabajador — Actividad por cuenta ajena ejercida exclusivamente en otros Estados miembros — Trabajo efectuado en diferentes Estados miembros durante períodos sucesivos — Requisitos»

En el asunto C-879/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia), mediante resolución de 19 de septiembre de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de diciembre de 2019, en el procedimiento entre **FORMAT Urządzenia i Montaż Przemysłowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie**, con intervención de: **UA**,

el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

El artículo 14, apartado 2, del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 1606/98 del Consejo, de 29 de junio de 1998, debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una persona que, en el marco de un único contrato de trabajo celebrado con un único empresario que prevé el ejercicio de una actividad profesional en varios Estados miembros, trabaja, durante varios meses sucesivos, únicamente en el territorio de cada uno de esos Estados miembros, cuando la duración de los períodos ininterrumpidos de trabajo efectuados por esa persona en cada uno de esos Estados miembros exceda de doce meses, extremo este que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

Firmas

IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

STEDH 01/06/2021. Caso Association Accept y otros. c. Rumanía

ir al texto

Art. 14 (+ Art. 8 y Art. 11) • Discriminación por motivos de orientación sexual • El Estado no garantiza que el evento LGBT se desarrolle de manera pacífica, sin abuso verbal, y no lleve a cabo una investigación efectiva sobre los motivos homofóbicos de los contramanifestantes

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 15/06/2021. Caso Melike c. Turquía

ir al texto

Art 10 • Libertad de expresión • Despido sin derecho a compensación de un empleado contractual del Ministerio de Educación Nacional por los "me gusta" agregados al contenido de Facebook de terceros • Acto litigioso que se considere susceptible de perturbar la paz y la tranquilidad del lugar de trabajo • Falta de un examen suficientemente detallado del contenido del contenido contencioso y su contexto • Falta de determinación de la extensión y el alcance al público del acto controvertido • Sanción extremadamente severa • Ausencia de fundamentos relevantes y suficientes, y proporcionalidad

STEDH 22/06/2021. Caso Erkizia Almandoz c. España

ir al texto

Art 10 • Libertad de expresión • Discurso pronunciado durante un homenaje a un miembro de la organización terrorista ETA que no incita directa o indirectamente a la violencia terrorista • Demandante que no tiene la condición de político • Debate público de interés general • Ausencia de discurso de odio dirigido a justificar actos de terrorismo o que haga apología del terrorismo • Discurso dirigido a promover un camino democrático • Condena desproporcionada

LIBERTAD SINDICAL

STEDH 10/06/2021 Caso Confederación de Sindicatos de Noruega y Sindicato de Trabajadores del Transporte c. Noruega

ir al texto

Resumen: Libertad de asociación (Art.11 CEDH): Vulneración inexistente.

Decisión fundamentada de declarar ilegal el boicot sindical anunciado para presionar a una empresa extranjera a firmar un convenio colectivo en violación de la libertad de establecimiento del EEE: sin violación

Hechos: Noruega es miembro de la Asociación Europea de Libre Comercio (EFTA) y del Espacio Económico Europeo (EEE). Los sindicatos solicitantes, NTF y LO, celebraron un convenio marco colectivo con la Confederación de Empresas Noruegas (NHO), la organización de empleadores más grande de Noruega, y la Asociación Noruega de Logística y Transporte (NHO logistikkogtransport), con respecto a un plan de pago fijo para los trabajadores portuarios en muchos de los principales puertos de Noruega, incluido el puerto de Drammen. Entre otras cosas, el Acuerdo Marco estableció una Oficina de Administración para el Trabajo Portuario en Drammen y todos los trabajadores portuarios empleados permanentemente fueron empleados por la Oficina.

Holship Norge AS era una filial noruega de una empresa de transporte de carga danesa. No era miembro de NHO o NHO logistikkogtransport. En 2013, Holship empleó a cuatro personas en el puerto que, entre otras cosas, realizaron operaciones de carga y descarga para su empleador.

Posteriormente, NTF exigió que se celebrara un convenio colectivo y que Holship aceptara el Acuerdo Marco. Holship no estuvo de acuerdo. La NTF envió una carta con una notificación de boicot y consiguió una sentencia declaratoria anticipada de que el boicot anunciado no sería ilegal en los tribunales nacionales. Holship apeló al Tribunal Supremo, que solicitó una opinión consultiva del Tribunal de Justicia de la Asociación Europea de Libre Comercio (el Tribunal de la AELC). La Corte Suprema dictaminó que el boicot sería ilegal.

Ley - Artículo 11:

(a) Aplicabilidad

Con anterioridad, la Corte no había dictado sentencias relativas a una acción que se pareciera plenamente a la controvertida en el presente caso. La acción colectiva había sido esencialmente un boicot en forma de bloqueo organizado por NTF para presionar a Holship para que celebrara un convenio colectivo que contenía una cláusula de prioridad para los trabajadores portuarios registrados empleados en la Oficina de Administración.

La Corte había sostenido anteriormente que sería incompatible con el método de interpretación esbozado en *Demir y Baykara c. Turquía* ([GC] 34503/97, 12 de noviembre de 2008) adoptar una interpretación del alcance de la libertad sindical de los sindicatos mucho más restrictiva que los que prevalecen en el derecho internacional (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Reino Unido* 31045/10, 8 de abril de 2014). Dado que un boicot podría dar lugar a que el artículo 11 se considere aplicable en relación con la libertad de sindicación negativa de una empresa o empleador demandante (*Gustafsson c. Suecia* 15573/89, 25 de abril de 1996), se concluyó que el ejercicio de un boicot por el sindicato demandante también podría dar lugar a la aplicabilidad del artículo 11. Además, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) había reconocido que el derecho a la acción colectiva constituía un derecho fundamental en el marco de la UE, en un caso que también implicaba un bloqueo (*Laval un Partneri*, C-341/05, 18 de diciembre de 2007).

Con respecto al propósito de la acción propuesta, el boicot impugnado tenía como objetivo, entre otras cosas, garantizar condiciones de trabajo estables y seguras para los trabajadores portuarios. Además, el derecho de prioridad, que es uno de los derechos que el boicot propuesto ha tratado de defender, se basa en una larga tradición en el país y está previsto en el derecho internacional.

A la luz de lo anterior, el boicot impugnado, que los sindicatos demandantes habían notificado de antemano de conformidad con la legislación nacional, podía entrar en el ámbito de aplicación del artículo 11 § 1.

(b) Fondo

La sentencia de la Corte Suprema que declaró ilegal el boicot previsto había implicado una "restricción" del ejercicio de los derechos sindicales que estaba prescrito por la ley y tenía como objetivo proteger los "derechos y libertades" de los demás, en particular el derecho de Holship a la libertad de establecimiento garantizado por el Acuerdo EEE. Luego, la Corte abordó dos cuestiones preliminares:

(i) La "libertad de asociación negativa" de Holship

En primer lugar, no se había establecido que el boicot impugnado hubiera violado el derecho de Holship a una "libertad de asociación negativa". Siendo ese el caso, el examen en el presente caso tuvo que centrarse en la necesidad de la restricción en virtud del artículo 11 § 2.

(ii) Aplicabilidad de la presunción del Bósforo a la legislación de European Economic Area (EEA)

La segunda cuestión se refería a la posible existencia y aplicación de la presunción de protección equivalente (Bosphorus c. Irlanda). En Konkurrenten.no AS c. Noruega, el Tribunal había declarado que, en principio, faltaba el fundamento de la presunción del Bósforo cuando se trataba de la aplicación de la legislación del EEA a nivel nacional en el marco del Acuerdo EEA, debido a las especificidades de los tratados entre gobiernos que rigen en comparación con los de la Unión Europea. Se habían destacado específicamente dos características distintas: la falta de efecto directo y supremacía en el marco del propio Acuerdo EEA, y el hecho de que el acuerdo EEA no incluía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, ni ninguna referencia a otros instrumentos jurídicos que el mismo efecto, como la Convención.

Sin embargo, con respecto a esta última característica, el Tribunal observó, como claramente declaró el Tribunal de la AELC en su opinión consultiva, que los derechos fundamentales formaban parte de los principios no escritos del Derecho del EEA. Dado que eso reflejaba la posición que había correspondido previamente al Derecho de la UE, antes de sucesivas enmiendas al Tratado de la UE, según las cuales los derechos fundamentales habían sido reconocidos por primera vez como principios generales del Derecho de la UE, el hecho de que el Acuerdo del EEA no incluyera la Carta de la UE no fue determinante de la cuestión de si la presunción del Bósforo podría aplicarse cuando se trata de la aplicación de la legislación del EEA, o de determinadas partes de la misma.

Sin embargo, dada la antigua característica del Derecho del EEA identificada por el Tribunal en Konkurrenten.no, a la que se suma la ausencia del efecto jurídico vinculante de las opiniones consultivas del Tribunal de la AELC, y dado que la existencia de mecanismos procesales para garantizar la protección de las garantías sustantivas de los derechos fundamentales era una de las dos condiciones para la aplicación de la presunción del Bósforo, el Tribunal dejó para otro caso, en el que pudieran surgir cuestiones en relación con los mecanismos procesales en virtud de la legislación del EEA, la revisión de esa cuestión. A los efectos de este caso, el Tribunal procedió sobre la base de que la presunción del Bósforo no se aplicaba a la legislación del EEA. Por lo tanto, estaba obligado a determinar si la restricción había sido necesaria a los efectos del artículo 11.

(iii) La necesidad de la restricción

La Corte enfatizó que una mayoría de la Corte Suprema había concluido que el Acuerdo Marco y su sistema de prioridad para los trabajadores portuarios registrados había tenido poco que ver con la protección de los trabajadores. El convenio colectivo exigido por la NTF había sido "irregular" y la protección que había brindado a los intereses de los miembros en las condiciones laborales y salariales había sido "relativamente indirecta". La Oficina de Administración había sido una empresa dedicada a "actividades comerciales en un mercado" - el mercado de actividades de descarga y carga - al que otros operadores habían querido acceder, y en cuanto al boicot anunciado, su "efecto primario" habría sido negar Holship accede a ese mercado, en el que deseaba entrar. Esa caracterización del boicot fue fundamental para la conclusión de la Corte Suprema de que se había logrado un equilibrio justo, en las circunstancias particulares de ese caso.

En lo que respecta al ejercicio ponderación realizado por el Tribunal Supremo, estaba claro que había realizado una evaluación exhaustiva del derecho fundamental a la acción colectiva en conflicto invocado por los sindicatos demandantes y la libertad económica fundamental en virtud de la legislación del EEA en la que se había basado el empleador. Había indicado que el boicot debía conciliarse, entre otras cosas, con los derechos que se derivaban del Acuerdo EEA y que, teniendo en cuenta la proporcionalidad, debía lograrse un equilibrio justo entre esos derechos. Dadas las características de la acción colectiva, el margen de apreciación en el presente caso fue claramente amplio.

Tras la sentencia del Tribunal Supremo, los interlocutores sociales pertinentes habían negociado y celebrado un nuevo convenio colectivo: la restricción de los derechos del artículo 11 de los sindicatos demandantes no les había impedido, como tal, entablar nuevas negociaciones colectivas. En ese contexto, la Corte no consideró que existieran suficientes “razones de peso” para sustituir sus opiniones por las de la Corte Suprema en este caso.

No obstante, **era necesario señalar, en primer lugar, que para que una acción colectiva logre su objetivo, podría tener que interferir con las libertades del mercado interior como las controvertidas en el caso ante el Tribunal Supremo. El grado en que una acción colectiva corre el riesgo de tener consecuencias económicas no puede, por lo tanto, ser en sí mismo una consideración decisiva en el análisis de proporcionalidad con arreglo al artículo 11 § 2 (véase Ognevenko contra Rusia, 44873/09, 20 de noviembre de 2018). Incluso al implementar sus obligaciones en virtud de la legislación de la UE o del EEE, las Partes Contratantes tenían que asegurarse de que las restricciones impuestas a los derechos del artículo 11 no afectaran los elementos esenciales de la libertad sindical, sin los cuales esa libertad se convertiría en un derecho vacío..En segundo lugar, existía el riesgo de que un tribunal nacional, que se encontraba en una situación como la que tenía el Tribunal Supremo en el presente caso, pudiera ponderar un derecho en virtud del Convenio con un derecho en virtud del Acuerdo EEE de una manera en general, eso sólo sería apropiado si la cuestión que se examina hubiera sido una cuestión de derechos fundamentales en conflicto con arreglo a la Convención. Desde la perspectiva del artículo 11, la libertad de establecimiento del EEA no es un contrapeso del derecho fundamental a la libertad sindical, sino un elemento, aunque importante, que debe tenerse en cuenta en la evaluación de la proporcionalidad con arreglo al artículo 11, apartado 2.**

Sin embargo, en las circunstancias particulares de este caso, la Corte Suprema había presentado fundamentos relevantes y suficientes para justificar su conclusión final. **Conclusión: sin violación (por unanimidad)**

.Véase también BosphorusHavaYollarıTurizm ve TicaretAnonimŞirketi c. Irlanda [GC] 45036/98, 30 de junio de 2005, Resumen jurídico; Konkurrenten.no AS contra Noruega (dec.) 47341/15, 5 de noviembre de 2019, Resumen legal)