

### Presentación

#### El Equipo de Dirección

---

Como es habitual son diez las resoluciones sociales de actualidad que se estudian en el número del mes de RJL.

*Eduardo Rojo Torrecilla* da cuenta de la **STC 36/2022, de 10 de marzo de 2022**, que resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Presidente del Gobierno contra la Ley del Parlamento de Cataluña 21/2017, de 20 de septiembre, de la Agencia Catalana de Protección Social. La resolución es sustancialmente idéntica, tanto en la fundamentación como en el fallo, a la STS 128/2016 de 7 de julio, que fue dictada para otro recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra varias disposiciones de la Ley de Cataluña 3/2015, de 11 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas. El TC falla que dos preceptos de la norma impugnada [los art. 3.1 h y 14.3 b)] “*no son inconstitucionales*” si se interpretan en los términos establecidos en los fundamentos jurídicos 4 A b) y 6, respectivamente, desestimando el recurso “*en todo lo demás*”.

La **STS-CON 390/2022, de 28 de marzo** es estudiada por *Antonio Sempere Navarro*. En ella se discute si la reducción de jornada (por conciliación de la vida familiar y laboral) obtenida por un Guardia Civil debe comportar la paralela minoración de un complemento retributivo asociado al desempeño del trabajo en zona especialmente conflictiva. La Sala se inclina por el mantenimiento de la integridad de la remuneración, por entender que persiste su presupuesto operativo.

*José Fernando Lousada Arochena* disecciona la muy interesante **STS-SOC 194/2022, de 8 de marzo**. En ella se aborda el recurso de casación frente a una resolución de suplicación que declara procedente el despido de una trabajadora de banca a la que una auditoría interna de la propia entidad le había imputado una serie de irregularidades. A pesar del pronunciamiento favorable la entidad bancaria recurre para que se declare lícita y no vulneradora de derechos fundamentales la prueba consistente en la utilización, sin autorización expresa, de los datos contenidos en la cuenta corriente de la trabajadora. La resolución entiende que la suscripción de un contrato de trabajo no consiente que la empleadora utilice los datos personales de la persona trabajadora a los que tiene acceso en virtud de otra relación jurídica diferente (contrato de cuenta corriente) salvo que exista la debida información y el consentimiento para el uso de los datos.

*Belén García Romero* estudia la **STS-SOC 214/2022, de 9 de marzo**, en la estela de la STS-SOC 179/2022, de 23 de febrero, ya diseccionada en el anterior número de RJL, que refuerza la doctrina de la Sala 4ª sobre el resarcimiento del daño moral en supuestos de nulidad del despido por vulneración de Derechos Fundamentales, en este caso de la garantía de indemnidad, reconociendo el derecho a una indemnización

adicional por los daños morales ocasionados y analizando sobre el rol institucional del órgano judicial en lo que importa a la cuantificación de la indemnización.

**STS-SOC 221/2022, de 14 de marzo** analizada *Susana María Molina Gutiérrez* aborda, en primer lugar, la dificultad que se experimenta para sustentar el juicio de contradicción en los recursos de casación unificada en materia de despido disciplinario, disertando, en segundo lugar, sobre el derecho fundamental a la intimidad de las personas trabajadoras en relación con el acceso empresarial a los dispositivos informáticos que se emplean en el trabajo con el propósito de obtener información que más tarde sustente la decisión extintiva.

El despido de una persona trabajadora para una entidad integrada en un grupo de empresa es la problemática que subyace en la **STS-SOC 251/2022, de 23 de marzo**, comentada por *Inmaculada Ballester Pastor*. La improcedencia se declara por no haber quedado documentada en la carta de despido objetivo por causas económicas la información relativa, precisamente, a una de las empresas del grupo, reafirmando la idea de que esos datos deben mostrarse en el momento del despido, incluso en el supuesto en que la trabajadora pudiera conocerlos por sí misma.

Alguno de los abusos que se dan frecuentemente en el sistema de contratación de Profesores Asociados en la Universidad pública es embridado por la **STS-SOC 260/2022, de 23 de marzo**, estudiada por *Susana Rodríguez Escanciano*. En este caso se entiende fraudulenta la contratación de un profesor, durante casi veinte años, para desarrollar su actividad docente en calidad de “corretornos” en varias asignaturas que no deseaban ser asumidas por el resto de docentes del cuadro de profesores. De ese dato se infiere que su contratación es, en realidad, para atender necesidades docentes estables y duraderas que forman parte de las actividades propias de la empleadora.

La **STS-SOC 268/2022, de 28 de marzo**, ilustrada por *Magdalena Nogueira Guastavino*, versa sobre el desistimiento empresarial en período de prueba en el contrato de apoyo a emprendedores, entendiéndose que, en todo caso, debe efectuarse con un preaviso de 15 días de antelación. Aprecia que tanto el período de prueba anual como el desistimiento empresarial poseen una naturaleza singular en esta modalidad contractual, siendo inaplicable la construcción argumental común de ambas figuras -desistimiento y preaviso-, por lo que se aboga por observar el plazo de preaviso contemplado en el artículo 53.1.c) ET por analogía con el supuesto con el despido objetivo.

**José Luíís Monereo Pérez** pormenoriza la **STS-SOC 285/2022, de 30 de marzo**, en un supuesto de admisibilidad de la prueba de videovigilancia aportada por la empresa para justificar el despido disciplinario del trabajador. Los delicados intereses jurídicos en juego exigen que la admisión de este tipo de pruebas se someta, con mayor rigor que otras, a límites y condiciones de validez ineludibles, cuya inobservancia puede afectar a la calificación judicial del despido.

La última resolución del número es la **STS-SOC 286/2022, de 30 de marzo**, a cargo de *Faustino Cavas Martínez*, que versa sobre las consecuencias de la declaración de la improcedencia de un despido en un supuesto de sucesión de contratas no constitutivo de transmisión de empresa, en donde la empresa saliente es un centro especial de empleo y la entrante una empresa multiservicios sin convenio colectivo propio, y sin que exista convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad objeto de la contrata, apreciando que la subrogación empresarial no puede imponerse por el convenio colectivo de centros especiales de empleo a la empresa entrante, al no estar incluida en su ámbito funcional, por lo que es la empresa saliente la que debe hacerse cargo de las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido.