



SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

(Del 16 al 30 de septiembre de 2021)

- Tribunal Supremo
- Tribunales Superiores de Justicia

TRIBUNAL SUPREMO –GUÍA–

La Administración pública que contrata la gestión de un servicio público con una empresa responde solidariamente del impago de las cotizaciones

Concesión administrativa de un servicio público. Responsabilidad solidaria de la Administración concedente por los descubiertos en que incurra el concesionario por impago de cotizaciones sociales. Aplicabilidad del concepto de empresario a la Administración que contrata la gestión de un servicio público. Ayuntamiento de Benidorm. Contrato de gestión del servicio público de regularización del estacionamiento en vías públicas y de retirada, inmovilización y depósito de vehículos.

La expresión empresario, utilizada por el artículo 42 del ET, no ha de entenderse limitada a quien sea titular de una organización económica específica que manifieste la existencia de una empresa, en sentido económico o mercantil. El área prestacional y no económica en que es encuadrable el servicio encomendado por el Ayuntamiento recurrente a quien es empleadora directa, efectuado mediante contratación administrativa, no excluye, por la condición pública del titular de tal servicio, la aplicación del artículo 42, dado que dicha condición no es obstáculo para que tal entidad, de haber asumido directamente y por sí misma la gestión del referido servicio, con el cual se atiende a la consecución de fines enmarcados en el área de su competencia, habría actuado como empleador directo, siendo también tal en múltiples facetas de su actividad. Para que se genere responsabilidad solidaria ex artículo 42.1 del ET, lo determinante es que las obras o servicios subcontratados pertenezcan a la propia actividad de la empresa principal. El que la actividad de gestión indirecta sea de titularidad municipal es una circunstancia relevante para integrar ese concepto de propia actividad al que se refiere dicho precepto. La relación entre la Administración concedente y concesionario implica una inherencia máxima pues el objeto del contrato típico de gestión de servicios se refiere a una actividad de competencia municipal *ex lege*. La normativa sobre contratación pública bien podría regular supuestos como el de autos, ahora bien, por no preverlo no cabe concluir que se esté ante un vacío normativo que haga imposible la derivación aquí controvertida de responsabilidad. Se aplica la normativa general, la LGSS y el ET, pues en este caso se contempla tanto la situación de los empleados de la contratista como los créditos de la TGSS, por lo que queda en un segundo plano, desde un punto de vista de la contratación pública, cuál sea la concreta relación entre el contratista y el empresario principal, en este caso una Administración. En definitiva, una Administración pública que contrata la gestión de un servicio público con una empresa responde solidariamente por los incumplimientos de la concesionaria respecto del pago de cotizaciones a la Seguridad Social.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 12 de mayo de 2021, rec. núm. 7803/2019)

Despido objetivo declarado improcedente por defecto de forma. Opción por la readmisión y nuevo despido por las mismas causas. No es necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios

Extinción del contrato por causas objetivas declarado improcedente por defecto de forma. Opción por la readmisión. Nuevo despido por las mismas causas al día siguiente que acaba siendo declarado procedente.





Si la improcedencia del despido resulta del incumplimiento de los requisitos formales del despido, el empresario, optando por la readmisión, podrá realizar un nuevo despido en el que se cumplan los requisitos formales defectuosos u omitidos en el precedente. Esta nueva resolución contractual no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Declarada la improcedencia del despido por defectos u omisión de los requisitos formales esenciales, la relación laboral se recompone con la opción por la readmisión, pero puede ser nuevamente declarada resuelta por el empresario, mediante un nuevo despido, en el que se subsanen los defectos formales que dieron lugar a la nulidad del anterior. Esta nueva resolución contractual se puede efectuar una vez producida la readmisión a que obliga la improcedencia con opción por la readmisión del despido anterior y, también, en el momento de la incorporación del trabajador, sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de septiembre de 2021, rec. núm. 1864/2018)

Son nulos los acuerdos individuales masivos que modifiquen a la baja el contenido de lo pactado en convenio colectivo

Vulneración del derecho de libertad sindical. Acuerdos individuales masivos. Trabajadores que aceptan la propuesta de la empresa consistente en compensar con una hora de tiempo descanso cada hora extraordinaria trabajada, separándose a la baja de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación. Solicitud por el sindicato demandante de indemnización por daños morales.

La autonomía de la voluntad individual de los trabajadores no puede prevalecer sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial. Lo contrario quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el artículo 37.1 de la CE. Ello no significa que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios colectivos y en el ET, se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio sin que, en determinadas partes esenciales del mismo, sea de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual de los afectados por el convenio. Solo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos. Por tanto, la autonomía individual –o la decisión unilateral de la empresa– no puede proceder a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo cuando ello, atendiendo a la trascendencia, importancia y significado de las condiciones laborales afectadas, eluda o soslaye la función negociadora de las organizaciones sindicales o vacíe sustancialmente de contenido efectivo al convenio. La modalidad de tutela de derechos fundamentales, con independencia de que en el caso sea o no estimada, es adecuada para encauzar la pretensión, al ajustarse a lo dispuesto en los artículos 177 y siguientes de la LRJS, ya que el objeto del proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental. Se estima que en la consecución de los acuerdos en cuestión se ha vulnerado el derecho de libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, al establecer la empresa condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo (art. 7.10 de la LISOS), motivo por el cual procede declarar su nulidad, fijándose una indemnización por el importe mínimo del grado mínimo de 626 euros.

(STS, Sala de lo Social, de 6 de septiembre de 2021, rec. núm. 65/2020)

No puede excluirse de la comisión paritaria de un convenio colectivo al sindicato que no participó en su negociación ni lo firmó, cuando aquella ejercite competencias de carácter negociador

Tutela del derecho de libertad sindical. Exclusión del sindicato demandante de la comisión paritaria del convenio colectivo por no haberlo negociado ni firmado.

La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo. Cuando no concurren las anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo. Se distingue, por tanto, entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Las primeras son las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, mientras que las segundas son las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquellas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el artículo 28 de la CE y en la LOLS. Los supuestos dudosos han de resolverse en favor de atribuir una cualidad negociadora, en aras de no laminar –antes al contrario, favorecer– el derecho fundamental de libertad sindical. En el caso analizado, el sindicato demandante no tendría derecho, en principio, a formar parte de la comisión paritaria del convenio, en aplicación de lo previsto en el artículo 85.3 e) del ET y en el artículo 5 del convenio colectivo aplicable. Ocurre, sin embargo, que la denominada comisión paritaria del convenio tiene atribuidas competencias que exceden de la mera aplicación, interpretación y administración del convenio, competencias como: modificaciones retributivas, la definición de las funciones de las categorías profesionales y la aprobación del nomenclátor, la ratificación de la aplicación del convenio a otros colectivos no incluidos en él, la creación de nuevas categorías profesionales, la aprobación de incrementos salariales dentro del periodo de vigencia del convenio o la aprobación de la aplicación de mejoras retributivas. Impedir al sindicato demandante participar en la decisión de aquellas cuestiones que tienen naturaleza negociadora supondría una lesión del derecho de libertad sindical, ya que ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. Procede, por lo tanto, estimar en parte el recurso de casación formulado, respecto al derecho del sindicato demandante a participar en la negociación de aquellas cuestiones cuya competencia está atribuida a la comisión paritaria del convenio que supongan función negociadora, entendiendo por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.

(STS, Sala de lo Social, de 7 de julio de 2021, rec. núm. 15/2020)

Embargo y adjudicación a terceros de licencias de taxi por la TGSS ante el impago de cuotas: el Ayuntamiento no puede denegar la autorización de transmisión

Procedimiento de apremio por deudas a la Seguridad Social. Embargo de licencia de taxi y ejecución con adjudicación del bien embargado a un tercero. Ayuntamiento que deniega la autorización de transmisión de la referida licencia por entender que es inembargable.





Una cosa es la transmisibilidad voluntaria de las licencias de autotaxis, en las que la regulación reglamentaria es taxativa respecto a las condiciones y la necesaria intervención del Ayuntamiento que concedió la licencia. Y otra cosa bien distinta es la transmisión involuntaria de la licencia derivada de la ejecución forzosa por impago de las cuotas obligatorias a la Seguridad Social del titular de una licencia de taxi, supuesto en que no es precisa autorización alguna del municipio que hubiere concedido la licencia. Aquí entran en juego los mecanismos de la ejecución forzosa establecidos en la LGSS para los deudores de la misma tras el incumplimiento de sus obligaciones sociales mediante la puesta en marcha del sistema de recaudación ejecutiva. Por tanto, para proceder la Administración pública, en este caso, la TGSS, a ejercitar la vía de apremio, en su caso, mediante embargo, sobre la licencia de taxi del deudor, no es necesaria la autorización municipal prevista en el artículo 14 d) del Reglamento de servicios urbanos e interurbanos de transportes en automóviles ligeros (RD 763/1979), por lo que pueden resultar adjudicatarios de la licencia de taxi embargada sujetos distintos a los previstos en dicha norma al no ser precisa la autorización municipal.

(STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 17 de mayo de 2021, rec. núm. 7047/2019)

La pretensión de reconocimiento de derecho y reclamación de cantidades tiene acceso al recurso de suplicación cuando la primera, en cómputo anual, o la segunda, en el total de lo reclamado hasta el acto del juicio, o ambas, superen los 3.000 euros

Acceso al recurso de suplicación. Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que resuelve tanto sobre el derecho a percibir en determinada cuantía una ayuda por comida cuando ya no habrá jornada partida, cuanto sobre la reclamación de atrasos por ese concepto, no superando la cuantía anual el umbral de acceso a tal recurso, aunque los atrasos sí.

Las pretensiones en las que se formulan reclamaciones de derecho y reclamaciones de cantidad, a los efectos de determinación de la cuantía y en relación con el artículo 192 de la LRJS, no se excluyen, sino que se entienden acumuladas. De esta forma, se podría decir que: las reclamaciones de derecho, con traducción económica, tienen acceso al recurso de suplicación, en cómputo anual, cuando superen el importe de 3.000 euros. Las reclamaciones en las que se pretende un derecho superior al reconocido, por existir diferencias en el alcance económico otorgado, tienen acceso al recurso de suplicación cuando la diferencia entre el derecho reclamado y el reconocido, en cómputo anual, supere los 3.000 euros. Si se reclama un derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido– cuya traducción económica, en uno u otro caso, sea superior a 3.000 euros, en cómputo anual, aunque la reclamación de cantidad que se acumule tenga un importe inferior a 3.000 euros, la sentencia de instancia tendrá acceso al recurso. Si la reclamación del derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido–, en su traducción económica –en uno y otro caso–, es inferior a 3.000 euros, en cómputo anual, pero la reclamación de cantidad acumulada supera esa cuantía, la sentencia de instancia tiene acceso al recurso. Si la reclamación de derecho –en su totalidad o la parte del mismo que no ha sido reconocido– no supera los 3.000 euros, en cómputo anual, y la reclamación de cantidad tampoco, la sentencia de instancia no tiene acceso al recurso. Si ambas acciones –reclamación de derecho total o la parte del mismo que no se ha reconocido, y reclamación de cantidad– superan los 3.000 euros, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social tendrá acceso al recurso de suplicación. Estos criterios, aplicados al caso que nos ocupa, nos llevarían a considerar que el acceso al recurso de suplicación que ofreció la sentencia de instancia era ajustado a derecho por cuanto que en las pretensiones de condena hay peticiones cuantitativas que superan los 3.000 euros.

(STS, Sala de lo Social, de 8 de septiembre de 2021, rec. núm. 2978/2018)

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA –GUÍA–

Reversión de los servicios de una contrata por un Ayuntamiento: los trabajadores indefinidos pierden la condición de fijeza

Sucesión de empresa. Reversión de los servicios de asistencia domiciliaria al Ayuntamiento de Pamplona. Cuestionamiento de la naturaleza del contrato de trabajo indefinido tras la reversión de la contrata por la Administración pública. Principios de igualdad, mérito y capacidad. Indicación de forma expresa a la trabajadora por la corporación local de que quedaba encuadrada en la plantilla orgánica de dicho Ayuntamiento como personal laboral indefinido no fijo hasta la provisión de la plaza de forma reglamentaria o se procediera a su amortización. Pretensión de ostentar la cualidad de trabajadora fija.

No cabe duda de que la doctrina sobre sucesión de empresa en el caso enjuiciado determina la aplicación del artículo 44 del ET, cuestión que no discuten las partes. Sin embargo, no existiendo pronunciamiento expreso del TS referente al alcance del artículo 44 del ET cuando se produce la reversión de un servicio público y el personal subrogado tenía la condición de fijo en la anterior empresa adjudicataria del servicio, se inclina la sala por entender que de la misma manera que las irregularidades cometidas por una Administración en la contratación nunca pueden determinar el reconocimiento al trabajador afectado de la condición de fijeza, tampoco dicha consecuencia puede derivarse de la subrogación cuando se trata de una Administración pública, donde priman los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la misma. Si bien el objeto de la Directiva 2001/23/CE es impedir que los trabajadores afectados se encuentren en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión, el TJUE, en su Sentencia de 13 de junio de 2019 ([asunto C-317/18](#)), también pone de manifiesto que el artículo 4.2 del TUE establece que la Unión respetará, en particular, la identidad nacional inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de los Estados miembros y termina señalando que dicho precepto se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha directiva, al ser el cesionario un Ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario. A ello se añade que del artículo 44.1 del ET, de acuerdo con el artículo 103.3 de la CE, se desprende que en modo alguno se está permitiendo el acceso a la condición de fijo del trabajador subrogado, al no cumplirse la exigencia previa de la superación de algún proceso selectivo en el que primaran los principios constitucionales ya mencionados de igualdad, mérito y capacidad. Esta conclusión no queda enervada cuando de los hechos probados se desprende, en opinión del tribunal, que la integración de la trabajadora en la plantilla del Ayuntamiento de Pamplona la hubiese colocado en una situación menos favorable por el mero hecho de la subrogación. En definitiva, entiende que no consta que, aparte de la modificación de la naturaleza de la relación laboral, ello implique otros perjuicios laborales para la trabajadora o se le exija, como sucedía en el caso portugués mencionado ([asunto C-317/18](#)), el necesario sometimiento a un proceso selectivo previo para pasar subrogada como trabajadora de la entidad local demandada.

(STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2020, rec. núm. 198/2020)

Contrato a tiempo parcial: cabe acordar la novación de parcial a completo y viceversa por tiempo limitado para cubrir vacaciones o aumentos de producción en la empresa

Contrato de trabajo a tiempo parcial. Novación contractual. Acuerdo sujeto a término. Nulidad. Falta de acción. Contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial que es transformado temporalmente a tiempo completo (del 5 de agosto al 31 de diciembre de 2019) por acuerdo de las partes para, primero, sustituir a un trabajador en vacaciones y, después, atender a un incremento transitorio de producción.





El empresario no puede imponer de manera unilateral la transformación de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, ni puede obligar al trabajador a convertir un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo. Es necesario para ello contar con la aquiescencia del trabajador. Así, la conversión conforma una novación contractual que tiene que canalizarse contando siempre con la voluntad del trabajador, siendo imposible legalmente efectuar la transformación a través del cauce del artículo 41 del ET. Entiende la sala que el tenor literal del artículo 12.4 e) del ET no prohíbe que la novación de un contrato a tiempo parcial en uno a tiempo completo, y viceversa, pueda tener una limitación temporal. De dicho precepto no se desprende que solo sea posible la transformación contractual si la misma es por un tiempo indefinido y, a este respecto, tampoco la norma convencional aplicable efectúa previsión alguna. Lo único que exige la norma es que la transformación cuente con la voluntad del trabajador y que, evidentemente, en dicha voluntad no se aprecie vicio alguno que anule o invalide el consentimiento prestado. A pesar de que el juzgado de instancia consideró que un pacto novatorio con fijación de un plazo de duración es incompatible en la configuración de un contrato a tiempo parcial, dado que convertiría en inútil e innecesaria la regulación de las horas complementarias contenida en el apartado 5 del artículo 12 del ET, no comparte la sala dicha afirmación, pues aplicando dicho precepto en ningún caso se podrían alcanzar mediante horas complementarias las 40 horas semanales que las partes voluntariamente han querido pactar. No se aprecia ilegalidad o nulidad alguna en el acuerdo novatorio llevado a cabo, pues en el supuesto enjuiciado no existe prueba alguna de que la voluntad del trabajador se encuentre viciada, y es evidente que esa voluntad se extendió a todos los extremos del pacto, entre los cuales se encuentra el limitar el ámbito de la transformación contractual hasta el 31 de diciembre de 2019. No puede considerarse contrario a derecho que la voluntad libremente manifestada que posibilita las transformaciones (de parcial a completo y viceversa) no pueda hacerse constar en el momento de novar por primera vez la relación. Es cierto que aquellas necesidades a las que pretendía hacer frente la empresa pueden solventarse a través de los contratos temporales regulados en el artículo 15 de la norma estatutaria, pero no lo es menos que el artículo 12.4 e) posibilita la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial precisamente para la cobertura de puestos vacantes en la empresa. De todo lo expuesto se desprende que la decisión empresarial comunicando al actor su retorno a una jornada a tiempo parcial no puede reconocerse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sino como el mero cumplimiento de un acuerdo novatorio válidamente suscrito entre los litigantes, circunstancia que permite afirmar la falta de acción defendida durante el proceso.

(STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2020, rec. núm. 234/2020)

La no renovación del contrato de alquiler del local en el que se ubica el centro de trabajo no es por sí sola causa organizativa suficiente que justifique un despido objetivo

Despido objetivo. Causas organizativas. Cierre del centro de trabajo (tienda de ropa) por no renovación del contrato de alquiler del local en el que se ubicaba.

No hay jurisprudencia que afirme que el mero hecho de resolverse o extinguirse el contrato de arrendamiento del local donde se halla un centro de trabajo, a desprecio de la causa de tal resolución o extinción, constituya por sí solo una causa organizativa suficiente para justificar un despido objetivo. Antes al contrario, ha de responder a causas ajenas al poder de disposición del empleador o porque las condiciones exigidas por el propietario resulten inasumibles, bien por un incremento excesivo de la renta, bien porque no resulte lo suficientemente rentable como para compensar esas nuevas condiciones. En el caso analizado, no constando el alegado descenso continuado de las ventas a nivel de empresa o a nivel del centro de trabajo, ni que la no continuidad del centro de trabajo respondiera a causas fuera del poder de disposición de la empresa demandada, el mero hecho de resolverse el contrato de arrendamiento a la expiración de las prórrogas pactadas no es suficiente como para considerarse una causa organizativa que justifique el despido. No hay que olvidar que, en el ejercicio de la libertad de empresa, la demandada puede no considerarse obligada a renovar





el alquiler a toda costa, ni a buscar un nuevo local en el que reubicar la tienda (en ejercicio de esa libertad de empresa puede abrir y cerrar las tiendas que quiera y cuando quiera), pero los despidos objetivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción no pueden fundamentarse en meras decisiones de conveniencia empresarial, por muy lícitas que sean las mismas, sino únicamente cuando concurren las causas contempladas en el artículo 51.1 del ET, las cuales responden a verdaderas necesidades de supervivencia o mejor funcionamiento de la empresa, que en el presente caso no se han acreditado, lo que impide declarar procedente el despido.

(STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 13 de mayo de 2021, rec. núm. 10/2021)

Despido improcedente efectuado por una comunidad de bienes: cualquier comunero está legitimado para ejercitar la opción entre readmisión e indemnización

Comunidad de bienes. Despido improcedente. Legitimación. Sentencia de instancia que extingue el contrato al no ser posible la readmisión por encontrarse la empresa cerrada y sin actividad. Extensión de la indemnización y los salarios de tramitación hasta dicha fecha. Derecho de una comunera a efectuar la opción entre readmisión e indemnización en el acto del juicio.

Se aprecia dicha legitimación en cuanto existe un perjuicio real y efectivo al haber sido condenada en sentencia la comunidad de bienes. Si bien el artículo 1.2 del ET regula la posibilidad de que las comunidades de bienes sean empresarios, atribuyéndoles la consideración legal de empleadores, con capacidad para contratar trabajadores y generar derechos y obligaciones dentro de una relación laboral, no obstante, su carencia de personalidad jurídica autónoma, propia e independiente, no permite la imputación de responsabilidad alguna como tal comunidad, autorizando, por el contrario, la responsabilidad solidaria de todas las personas o miembros que la componen, de suerte que esta falta de personalidad jurídica determina, desde el punto de vista laboral, que la responsabilidad por los actos y contratos otorgados en nombre de la entidad comunera empleadora recaiga sobre los integrantes de la misma, de acuerdo con lo previsto en los artículos 392 y 393 del Código Civil, lo que en la esfera jurídica se traduce en la necesidad de una responsabilidad solidaria de todos los integrantes. El concurso de los partícipes de la comunidad, tanto en los beneficios como en las cargas, será proporcional a sus respectivas cuotas, presumiéndose iguales mientras no se pruebe lo contrario. Esta previsión lo es a efectos internos en orden a su concurso tanto de los beneficios como de las cargas, no en cuanto a la responsabilidad de la comunidad frente a terceros. Así, la comunera que es parte en este proceso podía efectuar, en beneficio de dicha comunidad, la opción en la vista del juicio oral, y, consecuentemente, solicitar la extinción de la relación laboral con la correspondiente indemnización a favor del trabajador calculada hasta la fecha del cese y sin salarios de tramitación.

(STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 11 de diciembre de 2020, rec. núm. 1959/2020)