

**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Libre prestación de servicios. Normativa nacional que impone a los licitadores y a sus subcontratistas que se comprometan a pagar al personal que ejecute las prestaciones objeto del contrato público un salario mínimo. Adjudicación de contratos públicos de servicios a subcontratista establecido en otro Estado miembro.

En una situación como la descrita, el artículo 56 del TFUE se opone a la aplicación de una normativa del Estado miembro de la entidad adjudicadora que obliga a ese subcontratista a pagar a los citados trabajadores un salario mínimo fijado por dicha normativa. No cabe alegar que la finalidad es garantizar que se pague a los trabajadores un salario adecuado, evitando el *dumping* social y la penalización de las empresas competidoras que conceden un salario adecuado a sus empleados, pues el TJUE ya ha declarado que, en la medida en que se aplique únicamente a los contratos públicos, una medida nacional de este tipo no es adecuada para alcanzar el citado objetivo si no hay indicios que permitan suponer que los trabajadores empleados en el sector privado no necesitan la misma protección salarial que los empleados en el marco de la contratación pública. ([STJUE de 18 de septiembre de 2014, asunto C-549/13](#))

TRIBUNAL SUPREMO

Orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo. Realización de contratos de obra al amparo del RDL 2/2008 y sus sucesivas prórrogas (plan PEMO). Consideración de la relación laboral como indefinida por falta de precisión suficiente de la causa del contrato temporal y realización de funciones habituales del centro de trabajo.

No basta con que exista un objeto con sustantividad propia y duración incierta –como lo fue inicialmente el indicado plan PEMO–, sino que es exigible que, al concertarse los contratos de trabajo, tal servicio se halle debidamente identificado. La contratación de 1.500 orientadores de empleo como medida extraordinaria destinada al refuerzo de la orientación profesional de los desempleados se ha ido consolidando en el tiempo –superando incluso los límites máximos del contrato para obra o servicio– y, a la vez, ampliándose y desdibujándose funcionalmente hasta el punto de concretarse las actuaciones a desarrollar por el personal contratado bajo esa cobertura, de suerte que a estos se les asignen las tareas de "atención directa y personalizada a las personas desempleadas"; "información a las empresas y prospección del mercado laboral de su entorno"; y "seguimiento de las actuaciones realizadas con las personas desempleadas y las empresas". Esto implica que no haya diferenciación ni separación alguna entre la actividad de quienes fueron contratados al amparo del PEMO con los trabajadores y las actividades ordinarias y habituales de cualquier oficina de empleo. El hecho de que tales trabajadores hayan sido finalmente destinados al desempeño de tareas habituales de la administración empleadora implica que esta no haya podido sostener la delimitación extraordinaria de la función. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 17 de junio de 2014, rec. núm. 2351/2013](#))

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ericsson España, S.A. Medida colectiva consistente en el cambio del porcentaje del sistema de la retribución variable o bono. Periodo de consultas que finaliza sin acuerdo con decisión unilateral de la empresa, contando esta con varios centros de trabajo, unos con representación legal y otros sin ella.

No cabe apreciar incumplimiento de la empresa durante el periodo de consultas determinante de la nulidad de su decisión por constitución defectuosa de la comisión negociadora, ya que pese a que reiteró a los centros sin representación la necesidad de optar por alguna de las alternativas propuestas (como delegar a estos efectos en el comité de empresa de los centros con representación o bien en la comisión negociadora conjunta del proceso de modificación del plan de retribución variable), estos no encomendaron su representación a las comisiones *ad hoc* (art. 41.4 del ET), no reuniendo las secciones sindicales los requisitos para ser interlocutores. Voto particular. ([STS, Sala de lo Social, de 1 de abril de 2014, rec. núm. 95/2013](#)).



Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Supresión por la empresa unilateralmente del uso de valija interna para el envío de correspondencia sindical pactado en 1990, circunstancia que da lugar a un procedimiento que termina por transacción judicial.

No nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41.1 del ET, por lo que el procedimiento a seguir para impugnar el acuerdo mencionado no es el especial del artículo 138 de la LRJS sino el de conflicto colectivo ordinario. Por ello, la acción ejercitada no está sujeta al plazo de caducidad del artículo 59.4 del ET, sino a uno de prescripción. No obstante, se desestima la demanda al ser correcta la novación, ya que la transacción judicial establece unos procedimientos de ejecución más modernos, rápidos y eficaces, al comprometerse la empresa a publicar en la intranet corporativa los comunicados de las secciones sindicales sin controlar su legalidad y veracidad. ([STS, Sala de lo Social, de 9 de julio de 2014, rec. núm. 312/2013](#)). [Vid., [SAN, de 27 de febrero de 2013, núm. 3/2013](#), casada y anulada por esta sentencia].

Subsidio de desempleo. Requisito de carencia de rentas. Percepción de 6.000 euros en un concurso.

Se trata de una cantidad obtenida no en periodos regulares sino en forma no regular y por una sola vez, lo que determina su consideración como ganancia patrimonial. Por tanto, una vez que se produce su ingreso no se computa por su totalidad, sino aplicando a su valor el 50 % del tipo de interés legal del dinero vigente. El término renta hace referencia a un concepto jurídico (fruto, rendimiento, provecho que se obtiene de un bien) que es diferente del concepto de herencia y del de valor pecuniario del patrimonio poseído. No empece lo anterior que en reciente reforma de las normas fiscales se haya impuesto directamente un gravamen sobre los premios obtenidos en juegos de azar que recaer sobre la totalidad de su importe, ya que la naturaleza y caracteres del ingreso permanece idéntico y no cabe extrapolar el gravamen del 20 % a una noción como es el cómputo de rentas, dado que ni tan siquiera el artículo 215 de la LGSS se ha visto modificado. ([STS, Sala de lo Social, de 16 de julio de 2014, rec. núm. 2387/2013](#))

AUDIENCIA NACIONAL

Conflicto colectivo. Personal laboral de la Administración General del Estado. Supresión por el RDL 20/2012 de los días adicionales de vacaciones anuales y por asuntos propios generados por convenio en función de la antigüedad hasta el 15 de julio de 2012. Procedencia.

Estos días no están consolidados, puesto que la ley puede modificar un convenio colectivo durante su vigencia en aplicación del principio de jerarquía normativa. Además, los derechos causados en convenio colectivo no constituyen condición más beneficiosa. En cualquier caso, no existe impedimento alguno para regular de otro modo las vacaciones y los días de libre disposición en el futuro. ([SAN, Sala de lo Social, de 26 de septiembre de 2014, núm. 159/2014](#))

Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Inaplicación de un pacto extraestatutario sobre retribuciones y gastos ocho meses antes de que este llegara a su término pactado, pasando a aplicar los convenios del sector de cada provincia.

Una medida de reducción salarial, de forma directa o, como en este caso, mediante la desvinculación de un previo pacto contractual, individual o colectivo, que confiere derechos retributivos a los trabajadores por encima del mínimo legal o convencional, ha de tener necesariamente como causa justificativa una de índole económico. Las causas productivas, técnicas u organizativas no pueden justificar una reducción directa del salario, aun cuando tal reducción pueda ser la consecuencia indirecta de la medida adoptada. No se acredita mala fe en la negociación del período de consultas por parte de la empresa, puesto que esta hizo propuestas, entregó la documentación requerida y contestó a las propuestas de los trabajadores, aunque finalmente no se produjera acuerdo. ([SAN, Sala de lo Social, de 11 de septiembre de 2014, núm. 149/2014](#))



Supuesta pérdida de vigencia del convenio colectivo de empresa y reclamación de que se aplique el convenio colectivo sectorial.

Para que el convenio colectivo pierda su vigencia es preciso que haya sido denunciado y que transcurra el plazo de un año. La denuncia no se presume, sino que ha de acreditarse su existencia. No puede entenderse como denuncia tácita el inicio de negociaciones para un nuevo convenio en sustitución del anterior. ([SAN, Sala de lo Social, de 4 de septiembre de 2014, núm. 142/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Cláusulas contractuales abusivas. Banco Espirito Santo, S.A. Concesión de préstamo ligado, en caso de extinción del contrato de trabajo, a su vencimiento anticipado, siendo exigible en su totalidad, así como el importe de los intereses vencidos y no satisfechos hasta ese momento.

Si bien es cierto que el préstamo se otorga al trabajador en condiciones especialmente beneficiosas, atendiendo a la vigencia del vínculo laboral, que permitía la devolución mediante descuentos periódicos en su nómina de una cantidad fija mensual, la variación de esas circunstancias derivada de la extinción de la relación de trabajo no permite considerar que haya desaparecido la base objetiva del contrato, por lo que subsiste el deber de cumplimiento de las obligaciones en el modo convenido, sin que la empresa pueda dejar sin efecto el aplazamiento pactado. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de abril de 2014, rec. núm. 5486/2013](#))

Prestación por desempleo. Responsabilidad en orden a las prestaciones. Certificado de empresa en el que por error se hace constar que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido ordinario y a jornada parcial cuando en realidad la reducción obedecía al cuidado de un familiar, con el consiguiente beneficio de incremento de bases a efecto de prestaciones. Revisión de cuantía.

El hecho de que la empresa proporcione por error datos inadecuados, genera sin lugar a dudas un perjuicio, no solo en el trabajador afectado, sino también en la entidad gestora del desempleo, que de manera originaria o, en su caso, tras una revisión, si esta se produce, debe hacer frente a un sobrecoste imprevisto. No existe causa alguna que permita inaplicar al caso analizado las reglas generales sobre la forma en que se distribuye la responsabilidad derivada del incumplimiento empresarial. Es más, por lo indicado, no parece posible aplicar criterio alguno de corrección, en cuanto que el error empresarial en que se funda su incumplimiento afecta de una manera directa, automática e incondicional a la generación del derecho. Por ello, la responsabilidad por la diferencia en orden a las prestaciones sería íntegramente atribuible a la empresa incumplidora, sin perjuicio del deber de anticipo de la entidad gestora, cuestión que sin embargo no puede ser objeto de la presente resolución al no haberse discutido tal extremo en el recurso, ni cuestionado por el resto de las partes. ([STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2014, rec. núm. 33/2014](#))

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Trabajadora que solicita la prestación debido a que a su hija le es diagnosticada una diabetes mellitus tipo 1, motivo por el que acude todos los días al colegio en horario de recreo para realizar control de glucemia e inyectarle insulina. Denegación.

Aunque se trata de una enfermedad que está comprendida dentro del listado del anexo del RD 1148/2011, no es bastante este requisito para causar la prestación demandada, sino que es preciso que la enfermedad, diagnosticada tras un periodo de hospitalización, requiera de una atención directa, continua y permanente equiparable a la que se precisara de estar hospitalizado. ([STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2014, rec. núm. 165/2014](#))