

**TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Negociación colectiva. Retribución. Representación colectiva. Convenio colectivo celebrado entre una organización empresarial y determinadas organizaciones de trabajadores de composición mixta, en las que se integran trabajadores por cuenta ajena y determinados tipos de trabajadores autónomos, que establece salarios mínimos para los trabajadores asalariados y honorarios mínimos para los trabajadores autónomos incluidos en su ámbito de aplicación.

Los trabajadores autónomos aunque realicen la misma actividad que los trabajadores asalariados, a efectos del artículo 101.1 del TFUE, son empresas, dado que, a cambio de una remuneración, ofrecen sus servicios en un determinado mercado, ejerciendo, respecto de sus comitentes, su actividad como operadores económicos independientes. En la medida en que una organización sindical que representa a trabajadores, entre en negociaciones en nombre y por cuenta de los prestadores autónomos, no estará actuando en su condición de sindicato, de interlocutor social, sino que lo hará, en realidad, como asociación de empresas; por tanto, los acuerdos a los que llegue en representación de los trabajadores autónomos afiliados a la misma no son resultado de una negociación colectiva que tenga lugar entre interlocutores sociales y, en razón de su naturaleza, no pueden quedar fuera del ámbito de aplicación del artículo 101.1 del TFUE. No obstante ha de considerarse que la calificación de trabajador o prestador autónomo con arreglo al Derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser calificada de trabajador a efectos del Derecho de la Unión si su independencia solo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral. El estatuto de trabajador a efectos del Derecho de la Unión no se ve afectado por el hecho de que una persona sea contratada como prestadora autónoma de servicios con arreglo al Derecho nacional, sea por motivos tributarios, administrativos o burocráticos, siempre que actúe bajo la dirección del empresario, en particular por lo que se refiere a su libertad para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo, que no participe en los riesgos comerciales de dicho empresario y que esté integrada en la empresa durante el período de la relación laboral y, de este modo, forme con ella una unidad económica. Es por ello que el régimen de honorarios mínimos que establezca el convenio colectivo contribuye directamente a la mejora de las condiciones de empleo y trabajo de ese grupo de trabajadores autónomos, a los que habría que considerar falsos autónomos, y las disposiciones de convenios colectivos que fijen unos honorarios mínimos para prestadores de servicios o trabajadores autónomos que sean falsos autónomos no quedarán sometidas, en razón de su naturaleza y objeto, al ámbito de aplicación del artículo 101.1 del TFUE. Consecuentemente únicamente quedará excluida del ámbito de aplicación del artículo 101.1 del TFUE, la disposición de un convenio colectivo que establezca unos honorarios mínimos para el prestador autónomo de servicios que esté afiliado a una de las organizaciones de trabajadores que celebran dicho convenio y que a través de un contrato por obra o servicio realice para un empresario la misma actividad que los trabajadores por cuenta ajena de este en el supuesto de que este mismo prestador sea un falso autónomo, es decir, un prestador que se encuentra en una situación comparable a la de esos trabajadores. ([STJUE de 4 de diciembre de 2014, asunto C-413/13](#))

TRIBUNAL SUPREMO**Plus idiomas. Naturaleza jurídica.**

Puede configurarse como un complemento personal por el conocimiento de idiomas o como un complemento funcional por el empleo de idiomas en el trabajo, debiendo estarse, en todo caso, a la opción del convenio o del contrato. En el supuesto de Telefónica de España, S.A.U., de su normativa laboral se desprende la configuración como un complemento funcional, en tanto que el plus solo se devenga cuando se desempeña un puesto de trabajo que implica la utilización de los conocimientos de idiomas, no retribuyendo, por tanto, el conocimiento de idiomas como cualidad personal. ([STS, Sala de lo Social, de 11 de noviembre de 2014, rec. núm. 1941/2013](#))



Tiempo de trabajo. Periodo de descanso de 30 minutos para el bocadillo recogido en el convenio colectivo de aplicación. Derecho de todos los trabajadores a su disfrute y a que sea considerado como tiempo de trabajo efectivo con independencia de su fecha de ingreso en la empresa. Estimación.

Cuando se trata de la retribución del trabajo, el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, por lo que, en principio, está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación. El tiempo de ingreso en la empresa no es por sí solo un elemento objetivo, razonable y proporcionado de diferenciación de la retribución del trabajo en convenio colectivo, aunque sí puede serlo cuando viene acompañado de otros factores concomitantes con virtualidad justificativa, y que en el caso analizado la empleadora no ha acreditado. Las dificultades económicas empresariales, la posición competitiva en el mercado o la introducción en la empresa de la jornada flexible no justifican el trato discriminatorio a los trabajadores con contratos recientes. ([STS, Sala de lo Social, de 21 de octubre de 2014, rec. núm. 308/2013](#))

Recargo de prestaciones en sucesión de empresa.

La asunción de responsabilidades por la empresa sucesora no alcanza al recargo de prestaciones por muerte derivada de enfermedad profesional, a pesar de la naturaleza mixta atribuible al recargo (pues desde la perspectiva del empresario infractor se presenta como una responsabilidad sancionadora y desde la óptica del beneficiario supone una prestación adicional o sobreañadida de carácter indemnizatorio), sin que quepa imponer la responsabilidad solidaria de empresario cedente y cesionario que dispone el artículo 127.2 de la LGSS. La responsabilidad que comporta el recargo, cualquiera que sea el momento de su declaración, es intransferible por la vía de la sucesión de empresa. ([STS, Sala de lo Social, de 28 de octubre de 2014, rec. núm. 2784/2013](#))

Despido objetivo. Causas económicas. Criterios de selección utilizados por la empresa para la determinación de los trabajadores afectados.

Corresponde en principio al empresario y su decisión solo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios. Lo que tiene que acreditar el empresario en el despido económico se limita a que la actualización de la causa económica afecta al puesto de trabajo amortizado. Únicamente si se acusa un panorama discriminatorio, o si se prueba por parte de quien lo alega fraude de ley o abuso de derecho, cabe extender el control judicial más allá del juicio de razonabilidad del acto o actos de despido sometidos a su conocimiento. En el caso analizado, la empresa hizo aplicación de criterios objetivos basados en la productividad y el absentismo para la selección del personal, por lo que no existe indicio alguno de fraude de ley o abuso de derecho. ([STS, Sala de lo Social, de 14 de octubre de 2014, rec. núm. 3054/2013](#))

AENA. Despido de trabajadores indefinidos no fijos.

Se trata de una figura jurídica de creación jurisprudencial que es exclusivamente aplicable en el ámbito concreto de las Administraciones públicas a las que se refiere el artículo 2.1 del EBEP pero no en el de las sociedades mercantiles aunque pertenezcan al sector público. El hecho de que en los contratos suscritos se incluyera una cláusula de extinción (propia de los indefinidos no fijos) en el caso de cobertura definitiva de la plaza con personal fijo, mediante el procedimiento convencionalmente establecido, no significa que este pueda reservarse a quienes formen parte de una bolsa de trabajo en la que no estén incluidos los actores, ya que se verían privados de toda posibilidad de consolidar su situación contractual pasando a ser trabajadores fijos si tuvieran éxito en las pruebas pertinentes. Negarles esa oportunidad, en manifiesta violación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, determina la declaración de improcedencia de los ceses. ([STS, Sala de lo Social, de 18 de septiembre de 2014, rec. núm. 2323/2013](#))



AUDIENCIA NACIONAL

Convenios colectivos. Impugnación de convenio de empresa para dos centros de trabajo por haber sido negociado por una comisión "híbrida", en la que estaba presente, al lado de los representantes unitarios, un delegado sindical de un solo centro.

No habiendo acuerdo de las secciones sindicales para sustituir a los representantes unitarios en la negociación del convenio, son estos representantes los legitimados para negociar y votar el convenio. En el caso analizado, estaban presentes y acordaron el mismo con mayoría suficiente, por lo que la presencia del delegado sindical no alteró la negociación o su resultado. No cabe anular un convenio de empresa por afectar a materias contenidas en el convenio del sector vigente, sino únicamente declarar la prioridad aplicativa de este, debiendo hacerse un espiguelo por cada punto concreto para determinar si es aplicable uno u otro convenio. La determinación de la jornada máxima anual, el número de días de vacaciones, las mejoras de Seguridad Social y los conceptos salariales aplicables son materias en las que tiene prioridad aplicativa el convenio del sector, salvo que el convenio de empresa introduzca mejoras en las mismas que han de ser valoradas separadamente para cada uno de los puntos en conflicto. ([SAN, Sala de lo Social, de 1 de diciembre de 2014, núm. 190/2014](#))

Despido colectivo. Grupos de empresas. Transportes Buytrago. Implantación suficiente de los sindicatos que legitima para accionar vía artículo 124 de la LRJS.

Se logra cuando el sindicato ostente en el ámbito de la medida impugnada un 7,69 % del total de representantes unitarios electos, por ser dicho 7,69 % el porcentaje necesario para poder ocupar uno de los 13 puestos, número máximo de miembros que integran la comisión representativa de los trabajadores para el periodo de consultas. **Excepción de falta de legitimación pasiva de dos de las empresas del grupo.** Debe desestimarse, puesto que aunque no formen parte formalmente del grupo mercantil, aplicándose la doctrina del levantamiento del velo, queda acreditada la confusión patrimonial y de plantillas con la empresa dominante, así como la opacidad de sus operaciones con el fin de perjudicar a terceros. **Excepción de caducidad.** Debe desestimarse, porque la acción se interpuso en tiempo y se descarta la preclusión de alegaciones posteriores a la demanda, pero presentadas y notificadas antes del juicio, porque no provocaron indefensión. Se descarta la **vulneración del derecho de huelga** de los trabajadores, aunque la empresa cerrara centros de trabajo, porque su finalidad no fue impedir a los empleados el ejercicio de derechos fundamentales, que no habían anunciado, sino la imposibilidad de hacer frente al pago de dos mensualidades y una paga extraordinaria. Así pues, acreditado que no participaron en el periodo de consultas empresas que debieron hacerlo por su condición de empleadoras de los trabajadores despedidos y probado que no se aportó la documentación completa de dichas empresas, lo que incidió negativamente en que el periodo de consultas alcanzase sus fines, procede declarar la nulidad del despido. ([SAN, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2014, núm. 186/2014](#))

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

Sucesión de empresa. Sucesión de contratistas. Nueva contratista que, en actividad que no descansa fundamentalmente en la mano de obra, asume una parte importante de la plantilla anterior, utilizando la misma maquinaria que la saliente pero en virtud de contrato de alquiler.

No concurre sucesión de empresa, al no haber sido adquiridos los elementos patrimoniales por la nueva empresa adjudicataria a la saliente. La falta de uno de los elementos determinantes de aquella sucesión empresarial, dado que no ha concurrido transmisión de ningún elemento patrimonial sino simple sucesión de actividad, no genera por sí sola la concurrencia de los requisitos exigidos para la sucesión. ([STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 25 de julio de 2014, rec. núm. 1394/2014](#))



Vacaciones. Contrato de interinidad. Procedimiento de oficio donde la Administración alega utilización fraudulenta de esta tipología contractual por no concurrir en el caso suspensión de la relación laboral.

Ha de entenderse ajustada a derecho la utilización de esta modalidad de contrato para la sustitución del trabajador, pues la norma legal [art. 15.1 c) ET] no liga el derecho a la reserva del puesto a situación alguna de suspensión del contrato. En cuanto a la reserva de puesto, justamente por la conservación de la plena vigencia del contrato se tiene un indiscutible derecho a mantener el puesto de trabajo tras la vacación. Asimismo, cabe añadir que la finalidad última de las tipologías contractuales del artículo 15.1 ET es la satisfacción de unas necesidades de trabajo también temporales. ([STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, de 30 de abril de 2014, rec. núm. 460/2014](#))

Ultraactividad. Decaimiento del convenio colectivo sin que exista un superior aplicable ni se esté negociando uno nuevo. Alteración unilateral por parte de la empresa de las condiciones de los trabajadores, en función de su voluntad graciable.

Aunque se mantenga que lo que el artículo 86.3 del ET lo que dice es que, en el caso allí previsto, no rige el convenio colectivo, ni como norma ni como pacto en forma alguna, pues ha decaído, lo cierto es que lo que el ET no dice es que, en tal caso, el empresario pueda disponer de los extremos de la relación laboral que venían siendo regulados por aquel convenio colectivo que ya no está en vigor a su propia y exclusiva voluntad. No dispone, pues, que tales extremos deban ser decididos por el empresario de forma unilateral, arrojándose indebidamente la facultad de establecer nuevas condiciones de trabajo fuera del marco del artículo 41 del ET. A ello se añade que los trabajadores pueden tener condiciones con origen en su contrato de trabajo, superiores o distintas a las del convenio colectivo; o que en aquel, como fruto de su común voluntad, los contratantes optaron por sujetarse al convenio decaído. La Sala considera que no se deben hacer elucubraciones teóricas o doctrinales sobre la llamada contractualización, sino centrarse en ver si es legal la medida empresarial impugnada. ([STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 29 de julio de 2014, rec. núm. 1392/2014](#))

Derecho de huelga. Minería del carbón. HUNOSA. Acuerdo de prejubilación 2006-2012. Inclusión en el cálculo para alcanzar la edad ficticia de 52 años de los días de huelga. Improcedencia.

Se exige para la aplicación de los coeficientes reductores, y obtener una rebaja de la edad de jubilación, que se trate de períodos de tiempo efectivamente trabajados, no computándose las faltas al trabajo que no sean por motivo de baja médica, u otras autorizadas en la normativa laboral, pero con derecho a retribución. No se aprecia por ello vulneración directa ni indirecta del referido derecho fundamental, aun incidiendo en los derechos pasivos del trabajador. ([STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 25 de julio de 2014, rec. núm. 1472/2014](#))

Jubilación parcial y contrato de relevo. Relevista que accede a la situación de reducción de jornada por guarda legal. Reclamación por el INSS a la empresa del abono de la pensión de jubilación del trabajador relevado por no suplir totalmente la jornada dejada vacante por el jubilado parcial. Desestimación.

La trabajadora relevista solicitó una reducción de jornada por guarda legal, por lo que si aceptamos que la empresa que reconoce este derecho puede verse perjudicada, estaríamos dando amparo a una vulneración del derecho a la indemnidad en una de sus manifestaciones, pues se trataría de provocar perjuicio a quien precisamente no dificulta el ejercicio de un derecho. Hay que estar a la finalidad de la norma, que es que no se pierda volumen de empleo, y tal hecho no sucede en el caso analizado, en que la relevista reduce circunstancialmente su jornada por un motivo que merece especial protección legal. En cualquier caso, el contrato de la trabajadora relevista continúa ostentado la misma naturaleza que fue pactada y que surtió válidos efectos como relevo. Conserva su carácter de contrato indefinido a tiempo completo, no se ha transformado en un contrato a tiempo parcial, aunque externamente se comporte como tal, la reducción de jornada forma parte de la eficacia del propio contrato y en tanto se mantenga la



reducción no por ello se ve afectada la cotización, si bien lo sea en los términos del artículo 180.3 de la Ley General de la Seguridad Social. ([STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 3 de febrero de 2014, rec. núm. 6428/2013](#))

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Prevención de riesgos laborales. Administraciones públicas. Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Sucesión de actos administrativos dictados por la alcaldesa de un ayuntamiento en virtud de los cuales, junto a otros de trato vejatorio, se desposee al demandante de su derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera y de su derecho al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional, obligándole a emprender una batalla judicial.

La alcaldesa es la persona responsable de determinar la política preventiva y transmitirla a la organización, así como la encargada de adoptar las medidas correctoras precisas. En el caso analizado, la evaluación de riesgos psicosociales es absolutamente genérica, no ajustándose a la realidad existente entre el actor y el ayuntamiento. De igual forma, no ha llevado a cabo las necesarias evaluaciones de salud del demandante cuando este se ha incorporado a su puesto después de ausencias prolongadas, teniendo en cuenta los numerosos periodos de IT en que ha permanecido, ni ha adoptado medida alguna en las esferas individual, grupal y organizativa, tendente a eliminar o minimizar la tensión laboral y a fomentar la integración del actor en el equipo de trabajo. Por tanto, se ha vulnerado el derecho del actor a recibir una protección eficaz frente a la depresión/ansiedad/descompensación y astenia ocasionados por la conflictividad laboral en que se hallaba inmerso. El ayuntamiento, al infringir la Ley 31/1995 y el Real Decreto 39/1997, es responsable del pago de una indemnización por daños y perjuicios físicos, psíquicos y morales, siendo adecuado el criterio orientador del que se vale el juzgador al hacer uso del baremo que figura como Anexo al TR de la LRCSCVM. El orden social de la jurisdicción es competente para enjuiciar las reclamaciones dirigidas al resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por las Administraciones públicas por la inobservancia de los derechos en materia de riesgos laborales, seguridad y salud. ([SJS n.º 8 de Bilbao, de 20 de noviembre de 2014, núm. 323/2014](#))

Subsidio de desempleo. Liberados de prisión condenados por delitos de terrorismo.

Para acceder a la prestación se exigen dos requisitos: pedir expresamente perdón a las víctimas y satisfacer la responsabilidad civil derivada del delito. En el caso analizado el actor, después de permanecer más de 20 años en prisión, se ha desvinculado de ETA mediante la firma de un documento en el que pide perdón a las víctimas, lo que le ha supuesto la expulsión de la organización. En cuanto al requisito de orden económico, es de imposible cumplimiento, ya que si el actor tenía bienes antes de ingresar en prisión, estos ya fueron embargados para hacer frente a esa responsabilidad a través de la vía de ejecución de sentencia. Además, durante los 22 años que ha permanecido en prisión no ha podido generar nuevos bienes para poder hacer frente a esa responsabilidad civil, por lo que privarle del subsidio le impediría acceder a un medio de vida normalizado con el que poder generar recursos para hacer frente al pago de esa responsabilidad. ([SJS n.º 4 de Donostia-San Sebastián, de 31 de octubre de 2014, núm. 441/2014](#))

