



## TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**Demanda. Subsanación de defectos. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): resoluciones judiciales que desconocen la posibilidad de subsanar, en el plazo habilitado al efecto, la omisión del trámite de conciliación previa (STC 69/1997).**

Resulta improcedente el archivo por defectuosa subsanación cuando lo solicitado por el Juzgado a quo extralimite los contenidos estrictos que para la demanda laboral exige la ley procesal laboral (LRJS), sea cual sea el propósito al que responda el exceso cometido por el requerimiento judicial. Límites del juzgador en el alcance potencial de sus mandatos de subsanación, que naturalmente operan en relación con la acreditación de la celebración o intento del acto de conciliación previa. El entendimiento meramente formal de la subsanabilidad contradice abiertamente la doctrina constitucional, conforme a la cual el plazo de subsanación es material, de manera que acoge no solo la celebración misma del acto de conciliación, sino incluso su intento acreditado mediante la presentación de la correspondiente papeleta ante el órgano de conciliación y ello con independencia del momento en que el acto de conciliación se celebre, ya que esta circunstancia es ajena a la voluntad del demandante. Estando acreditada la presentación de la papeleta de conciliación dentro del plazo procesalmente previsto, el Juzgado de lo Social debió dictar resolución teniendo por subsanado el defecto procesal advertido, dejando así expedito el acceso al proceso, sin oponer trabas que no se ajustan a la finalidad perseguida por la norma, con la consecuencia de la inadmisión de la demanda y archivo de la misma, que no se acomoda al criterio *pro actione* que debe inspirar la actuación judicial, para no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión, proclamado por el artículo 24.1 de la CE (STC, de 4 de noviembre de 2013, núm. 185/2013).

## TRIBUNAL SUPREMO

### **Reclamación de cantidad.**

Teniendo en cuenta que el debate sobre cuál debe ser el salario procedente es un tema de controversia adecuado al proceso de despido, el salario así establecido en la sentencia produce el efecto de cosa juzgada en reclamación de cantidad posterior (STS, Sala de lo Social, de 17 de octubre de 2013, rec. núm. 3076/2012).

### **Administraciones públicas. Extinción de la relación laboral. Trabajadores indefinidos no fijos.**

Estos contratos se hallan sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza, sin embargo, cuando por amortización de esta no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49.1 b) del ET y 1.117 del Código Civil, en situación análoga a los contratos de interinidad. En orden a esa extinción no opera la vía del artículo 52 del ET, debiendo reconocerse a aquellos trabajadores la misma indemnización que la prevista para la extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio pactados (STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2013, rec. núm. 771/2013).



## AUDIENCIA NACIONAL

**Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. Periodo de consultas que finaliza sin acuerdo. Petición a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de toma de decisión, a fin de que resuelva la discrepancia, que no se obtiene por falta de consenso o mayoría suficiente. Inicio por la empleadora de un nuevo periodo de consultas en el que propone exactamente lo mismo que en el periodo de consultas anterior, adjuntando los mismos documentos e idéntica memoria explicativa, sin tener en cuenta la evolución posterior de la compañía. Improcedencia.**

Aunque nada impide a las partes volver a iniciar un periodo de consultas de común acuerdo, esta nueva apertura debe tener su razón de ser en la concurrencia de una plataforma negociadora novedosa, bien por la aparición de una causa nueva o, siendo la misma, por un cambio tal de la situación precedente que pueda afirmarse, sin lugar a dudas, que existe una nueva causa o razón para negociar. Cuando no es así, la postura de los representantes de los trabajadores negándose a negociar un nuevo periodo de consultas tiene amparo legal, continuando el convenio su vigencia (SAN, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2013, núm. 219/2013).

## TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

**Contrato de interinidad. Sustitución por riesgo durante el embarazo.**

Nuestro ordenamiento jurídico autoriza el contrato de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y, por tanto, su duración es la del tiempo que dura la ausencia del trabajador sustituido, extinguiéndose por la reincorporación de este. Sin embargo, en el caso de sustitución por riesgo durante el embarazo, en el mismo momento en que la trabajadora sustituida da a luz se extingue el contrato, ya que este no abarca igualmente la baja por maternidad (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 28 de mayo de 2013, rec. núm. 781/2013).

**Extinción de la relación laboral. Falta de subrogación en el contrato de trabajo de la actora -limpiadora de edificios y locales- por parte de la comunidad de propietarios al no renovarse el contrato de servicio de limpieza que esta tenía con la empresa para la que prestaba servicios la demandante y haber contratado por su cuenta a una trabajadora para su realización. Inexistencia de despido improcedente.**

Las cláusulas de los convenios colectivos carecen de validez frente a terceros pues no pueden obligar ni generar deuda alguna a aquellos que no son partícipes en el mismo. En el caso analizado, no existe nueva concesionaria, ya que la comunidad de propietarios como tal no tiene carácter de contratista sino de cliente para el que se presta el servicio (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2013, rec. núm. 1264/2013).

**Jubilación parcial y contrato de relevo. Incumplimiento por la empresa, coincidente con parte del periodo de disfrute de la jubilación parcial, de la obligación que le incumbía de contratar a un trabajador relevista. Reclamación por el trabajador de indemnización por daños y perjuicios en el momento de acceder a la jubilación completa al incidir aquel incumplimiento en la base reguladora de la pensión. Improcedencia.**

La inexistencia del contrato de relevo no genera en el recurrente el derecho a una indemnización a cargo del empresario, toda vez que la ley establece unas consecuencias específicas para aquel incumplimiento, consistentes en el abono a la entidad gestora del importe devengado de la jubilación parcial. No tiene encaje en una rama del ordenamiento jurídico tan técnica, casuística, exhaustiva y con tan marcado



carácter público, como es el de las normas que regulan las prestaciones de Seguridad Social, la inclusión de reglas generales de responsabilidad en aplicación de las normas más básicas y generales del Derecho civil (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 26 de junio de 2013, rec. núm. 5365/2012).

**Jubilación parcial y contrato de relevo. Trabajador, interesado en la jubilación parcial, que recaba al INSS información respecto a la pensión que le correspondería, obteniendo respuesta en términos ambiguos. Insistencia a la empresa, pese a tal respuesta insegura, para que siguiera adelante con el proceso de jubilación, a lo que esta accede contratando a un relevista y reduciendo la jornada del solicitante. Denegación por el INSS de la pensión de jubilación parcial por no reunir el trabajador el periodo previo de carencia y pedir una reducción de jornada superior al tope legal. Solicitud por el trabajador, frustrado en sus expectativas, de reconocimiento del derecho a recuperar su jornada a tiempo completo. Improcedencia.**

La insistencia del actor en la solicitud a la empresa de la reducción de jornada por jubilación parcial, asumiendo expresamente el riesgo, ínsito en los términos ambiguos de la contestación del INSS, hace que la causa del acuerdo novatorio (consistente en la reducción de jornada) existiera en el momento de su perfección (el de la concurrencia del consentimiento recíproco), sin que la posterior actuación denegatoria del INSS, previsible dada su respuesta (máxime cuando el actor conocía su merma de cotización al haber estado trabajando a tiempo parcial durante casi cuatro años), pueda operar a modo de inexistencia sobrevenida o *ex post* de causa. La existencia de vicio de consentimiento por error, dada la falta de diligencia en el propio actor, tampoco puede alegarse (STSJ de Canarias/Tenerife, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2013, rec. núm. 390/2012).

**Sentencia. Rectificación de errores materiales. Corrección en sentencia firme -tres años después de haberse dictado- de un error aritmético atinente a la cuantía de la indemnización por despido improcedente.**

Cabe la corrección mediante auto. El montante de la indemnización por despido improcedente está tasado legalmente y gira en torno a dos parámetros: el tiempo de prestación de servicios, de un lado, y el importe del salario regulador, de otro, por lo que siempre que no intervengan otros elementos valorativos, cualquier equivocación que se produzca en su cuantificación debe reputarse necesariamente de aritmética. La jurisprudencia ha considerado como errores materiales manifiestos aquellos cuya corrección no implica un juicio valorativo, ni exige operaciones de calificación jurídica o nuevas y distintas apreciaciones de la prueba, ni supone resolver cuestiones discutibles u opinables, por evidenciarse el error directamente al deducirse, con toda certeza, del propio texto de la resolución judicial, sin necesidad de hipótesis, deducciones o interpretaciones (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 5 de abril de 2013, rec. núm. 86/2013).

## JUZGADOS DE LO SOCIAL

**Contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Establecimiento de un periodo de prueba de un año. Trabajador con categoría de peón, cuyas funciones consisten en llevar neumáticos de un sitio a otro, que es cesado días antes del cumplimiento del año. Despido improcedente.**

El artículo 4.3 del Real Decreto-Ley 3/2012 vulnera el artículo 4.4 de la Carta Social Europea, pues no fija plazo de preaviso ni indemnización por finalización del contrato durante el periodo de prueba mencionado, no pudiéndose entender como razonable un plazo tan largo para evaluar las capacidades del trabajador en relación con las tareas descritas. De igual forma, el Real Decreto-Ley 3/2012 contraviene la legislación nacional, puesto que, a través del contrato de emprendedores con un periodo de prueba de un año, se excluye la aplicación del artículo 15 del ET, en el que siempre se exige una causa para la contratación



temporal. En consecuencia, lo que debe aplicarse es el ET, que remite al convenio colectivo de aplicación en la materia (SJS n.º 2 de Barcelona, de 19 de noviembre de 2013, núm. 412/2013).