

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
Directora

Cuadernos Prácticos de Derecho Social

1ª Edición

Autores

MANUELA ABELEIRA COLAO
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ
JORGE BAQUERO AGUILAR
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN
MIGUEL ÁNGEL CHAMOCHO CANTUDO
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
JULIA DORMIDO ABRIL
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE
MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO
THAIS GUERRERO PADRÓN
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ
FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO
LIDIA DE LA IGLESIA AZA
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ

CARMEN JOVER RAMÍREZ
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA
MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ
GLORIA MARÍA MONTES ADALID
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA
PILAR PALOMINO SAURINA
MARÍA DOLORES RAMÍREZ BENDALA
MARÍA ISABEL RIBES MORENO
ESPERANZA ROALES PANIAGUA
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA
MARÍA SALAS PORRAS
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
ARMANDO JOSÉ SANTANA BUGÉS
CARMEN SOLÍS PRIETO
RAQUEL VELA DÍAZ
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ



CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

1ª Edición

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
(Directora)

Volumen I

Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez
(Director)

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto
(Directora)

Autores

Manuela Abeleira Colao
Diego Álvarez Alonso
Ángel Arias Domínguez
Lucía Aragüez Valenzuela
María José Asquerino Lamparero
Alberto Ayala Sánchez
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
María Victoria González Blanco
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Francisco Javier Hierro Hierro
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla
V Centenario





Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª - Oficina 21
30008 Murcia

Tel.: 968882181 - Email: laborum@laborum.es

JOSÉ MIGUEL ORTIZ ORTIZ
Director editorial

1.ª Edición. Ediciones Laborum S.L. 2022

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2022

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2022

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor/a en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor/a con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor/a, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN: 978-84-19145-33-8

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

(Directora)

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto

(Directora)

Autores

Manuela Abeleira Colao
Diego Álvarez Alonso
Ángel Arias Domínguez
Lucía Aragüez Valenzuela
María José Asquerino Lamparero
Alberto Ayala Sánchez
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
María Victoria González Blanco
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Francisco Javier Hierro Hierro
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

MATERIA: Proceso laboral

AUTORAS: Lucía Dans Álvarez de Sotomayor y Lidia de la Iglesia Aza

PREGUNTAS TIPO TEST

1. En caso de despido disciplinario, ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar su demanda?
 - a) Un plazo de caducidad de un mes, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - b) Un plazo de prescripción de un mes, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - c) Un plazo de prescripción de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - d) **Un plazo de caducidad de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido.**

***Aclaración:** El plazo para ejercitar la demanda por despido es de 20 días hábiles, cuyo cómputo comienza siempre a partir del día siguiente a la fecha de efectos que figure en la carta de despido. El plazo de la acción por despido es un plazo de caducidad a todos los efectos.*

2. El trámite de la conciliación o mediación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC):
 - a) Es siempre voluntario antes de la presentación de cualquier demanda en la jurisdicción social.
 - b) Es siempre obligatorio antes de la presentación de cualquier demanda ante la jurisdicción social.
 - c) **Es obligatorio antes de presentar una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo ante el Juzgado de lo Social.**
 - d) Sólo es obligatorio antes de la presentación de una demanda de despido, siendo voluntario antes de la presentación de cualquier otra demanda ante la jurisdicción social.

***Aclaración:** Con carácter general, el trámite de conciliación administrativa previa es obligatorio salvo que se encuentre expresamente excluido de este requisito por el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo siempre se exige el cumplimiento de dicho trámite.*

3. Si un empresario despide a una trabajadora embarazada sin alegar justa causa y sirviéndose para ello de una carta de despido que incumple los requisitos formales, el despido habría de calificarse como:
 - a) Improcedente, porque el empresario no ha justificado la causa de despido.

- b) Improcedente, pues el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
- c) Nulo, porque el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
- d) **Nulo, porque el empresario no ha justificado la causa del despido.**

***Aclaración:** Se trata de un supuesto de nulidad objetiva. Si el empresario no demuestra la existencia de justa causa para despedir, se presumirá nulo, con independencia de que se hubieran respetado o no los requisitos de forma.*

4. ¿Qué recomendaría a una persona despedida, que, además de impugnar su despido, quiere reclamar cierta cuantía adeudada por el empresario, con ocasión del complemento de antigüedad?
- a) No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de reclamación de cantidad está sujeta a plazo de prescripción y el despido a un plazo de caducidad.
 - b) No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de despido no puede acumularse a ninguna otra.
 - c) **Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda.**
 - d) Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues tanto la acción de despido como de reclamación de cantidades adeudadas pueden acumularse a cualquier otra acción.

***Aclaración:** A pesar de que, con carácter general, las acciones por despido no son acumulables a ninguna otra, excepcionalmente se permite la acumulación de las cantidades adeudadas por la empresa.*

5. La declaración de la improcedencia del despido de un trabajador que, además, es representante sindical en la empresa:
- a) **Supone que el trabajador tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.**
 - b) Supone que no tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.
 - c) Implica que únicamente tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la readmisión en su puesto de trabajo.
 - d) Implica que tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si el empresario opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.

***Aclaración:** Excepcionalmente, cuando el despido declarado improcedente afecta a un representante legal o sindical de los trabajadores, generará el derecho a salarios de tramitación, a diferencia de lo que sucede con carácter general para los restantes despidos declarados improcedentes.*

6. ¿Qué calificación jurídica merece la extinción del contrato cuando el empresario no logra acreditar en el acto de juicio la causa del despido?

- a) Procedente.
- b) **Improcedente.**
- c) Nula.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

***Aclaración:** La insuficiencia de la prueba de la causa de extinción del contrato de trabajo dará lugar a su improcedencia, no a su nulidad.*

7. ¿Qué consecuencias tiene para el empresario que va a ser demandado no asistir al acto de conciliación ante el SMAC, cuando esté debidamente citado y no invoque justa causa para justificar dicha ausencia?
- a) Se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.
 - b) Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que se vuelva a intentar la conciliación en un momento posterior.
 - c) Se tendrá el acto de conciliación como “celebrado sin avenencia”.
 - d) **Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que luego puedan imponerse las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido.**

***Aclaración:** Ante dicha eventualidad, el acto de conciliación se declarará “intentado sin efecto”, pero queda abierta la posibilidad al órgano judicial de gravar con las costas procesales en la sentencia que finalmente recaiga.*

8. ¿Qué eficacia tiene un acuerdo alcanzado en el acto de conciliación ante el SMAC?
- a) Sólo constituye título para iniciar acciones ejecutivas en caso de acuerdo total, pero no cuando el acuerdo es parcial y se precisa ir a juicio respecto de la parte en la que no se ha alcanzado acuerdo.
 - b) **Constituye título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal.**
 - c) Constituye título para iniciar acciones ejecutivas, previa ratificación ante el juez o tribunal.
 - d) No constituye título para iniciar acciones ejecutivas, sólo interrumpe o suspende los plazos para presentar la demanda ante el juzgado o tribunal.

***Aclaración:** El acta de conciliación constituye título suficiente para iniciar acciones ejecutivas, sin necesidad de otros trámites. Con esta medida se trata de favorecer los acuerdos extrajudiciales y garantizar su eficacia.*

9. Si el demandante de un proceso laboral pretende comparecer en el juicio asistido de abogado o graduado social colegiado:
- a) Sólo es obligatorio que el demandado comunique la asistencia de abogado.
 - b) **Tendrá que hacerlo constar en la demanda para garantizar el principio de igualdad de armas.**
 - c) No es necesaria comunicación previa de esta circunstancia, al no ser obligatoria la asistencia de abogado durante el proceso de instancia en el orden social.
 - d) Sólo tendrá que comunicarlo en el caso de que se lo requiera el demandado.

Aclaración: Aunque la defensa a través de abogado o graduado social no es obligatoria en la fase de instancia, si el demandante pretende hacer uso de ella, tendrá que comunicarlo en su demanda, para que el demandado lo conozca y, si lo desea, pueda hacer uso también de esta facultad (principio de igualdad de armas).

10. Un trabajador mayor de 16 años pero menor de 18 años:

- a) Sólo tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo, pero precisa de un representante respecto de los derechos derivados de la Seguridad Social y de naturaleza sindical.
- b) Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.
- c) No tiene capacidad procesal por sí mismo, sino que siempre necesitará acudir a juicio representado por sus padres, tutores o la persona o institución que lo tenga a su cargo.
- d) **Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social cuando legalmente no hubiera necesitado autorización de terceros para la celebración del contrato de trabajo o, precisándola, hubiera obtenido dicha autorización.**

Aclaración: La capacidad procesal (capacidad de intervenir por sí mismo en el proceso en defensa de sus derechos e intereses) se atribuye a los mayores de edad o a los mayores de 16 años que estén emancipados.

11. En relación con el recurso de suplicación:

- a) Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico del que ha dictado la resolución recurrida).
- b) Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano judicial que ha dictado la resolución recurrida).
- c) **Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico del que ha dictado la sentencia o auto recurrido).**
- d) Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano que dictó la resolución recurrida).

Aclaración: El recurso de suplicación es un medio de impugnación extraordinario, en la medida en que sólo cabe frente a ciertas sentencias laborales dictadas en la instancia. Conoce siempre de este recurso el órgano superior jerárquico al Juzgado de lo Social dictó la resolución recurrida; esto es, el Tribunal superior de Justicia de la respectiva Comunidad Autónoma donde se halle radicado el Juzgado de instancia.

12. ¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SMAC?

- a) Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
- b) **Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo antes sea homologado judicialmente.**
- c) Sí, pero únicamente a través de los trámites de la ejecución provisional.
- d) No, pues solo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.

***Aclaración:** El acuerdo alcanzado en sede de conciliación extrajudicial constituye por sí solo un título ejecutivo válido que puede hacerse valer por los trámites de la ejecución de sentencias, instando, en caso de no cumplirse voluntariamente lo acordado en conciliación el correspondiente proceso judicial de ejecución.*

13. Juan Martínez quiere interponer demanda de reclamación de cantidad y pretende que sea su hermano quien le represente en juicio, pues, aunque no es abogado ni graduado social, siguió con aprovechamiento unos cursos *on line* sobre asesoramiento laboral:

- a) **Juan puede conferir la representación a su hermano, a través de poder notarial o por comparecencia *apud acta*, siempre que acredite estar en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.**
- b) Juan no puede conferirle la representación a su hermano, pues éste no es un profesional del Derecho y estaríamos ante un supuesto de intrusismo profesional.
- c) Juan le puede conferir la representación a Pedro, sólo si puede acreditar que está en posesión de una titulación universitaria de grado superior.
- d) Al tratarse de una demanda de reclamación de cantidad, Juan debe actuar por sí mismo en los actos de conciliación y juicio.

***Aclaración:** Es característico de nuestro proceso laboral que las partes pueden comparecer a los actos de conciliación y juicio sin conferir necesariamente su representación a un profesional colegiado (abogado o graduado social). Siendo esto así, no es extraño que también puedan comparecer representadas por cualquier otra persona que no tenga la debida cualificación profesional, a condición de que ésta acredite estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles y de que cuente con un apoderamiento específico para ello.*

14. Indique en cuál de los siguientes procesos debe actuar siempre como parte el Ministerio Fiscal:

- a) En los procesos sobre prestaciones de Seguridad Social.
- b) En los procesos de despido por causas objetivas.
- c) En los procesos sobre fecha de disfrute de vacaciones.
- d) **En los procesos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.**

***Aclaración:** El Ministerio Fiscal será siempre parte en el proceso sobre impugnación de convenios colectivos, en el proceso sobre impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación y en el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.*

15. Sólo una de las tres siguientes respuestas es correcta:

- a) **Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y providencias.**
- b) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y decretos.
- c) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y diligencias finales.
- d) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos, consignaciones y depósitos.

***Aclaración:** Sentencias, autos y providencias es el nombre que adoptan las resoluciones judiciales, mientras que los letrados de la Administración de Justicia resolverán por medio de diligencias y decretos.*

- 16.** Si, en el momento de dictar sentencia, el órgano judicial se considerase incompetente para conocer sobre el fondo del asunto, el resultado será:
- a) Una sentencia en la que, tras resolver sobre el fondo del asunto, el órgano judicial declarará su incompetencia, indicando el órgano superior jerárquico ante el que se podrá recurrir la sentencia.
 - b) **Una sentencia meramente procesal en la que el órgano judicial declarará su falta de competencia, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto.**
 - c) Un auto, a través del cual se ordenará la reposición de las actuaciones al momento de haberse admitido la demanda.
 - d) Un decreto dando por finalizado el trámite procesal, que sólo será recurrible en reposición.

***Aclaración:** Admitida la demanda y celebrados los actos de conciliación y juicio, únicamente cabe al órgano judicial dictar una resolución en forma de sentencia, que habrá de ceñirse a los estrictos motivos de inadmisión; sin entrar, pues, a valorar el fondo del asunto.*

- 17.** El despido de 20 trabajadores por causas organizativas (externalización del servicio de reparto) en una empresa que tiene a 189 trabajadores en plantilla:
- a) Tiene que ser autorizado por la Autoridad laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma.
 - b) Tiene que ser tramitado como despido objetivo individual, por no superar los umbrales legalmente establecidos.
 - c) **Tiene que ser tramitado como despido colectivo, pues supera los umbrales legalmente establecidos para considerar que el despido es colectivo.**
 - d) No se pueden despedir a tantos trabajadores de una sola vez, sino que tendrán que espaciarse cada noventa días naturales.

***Aclaración:** La modalidad procesal de despido colectivo es la adecuada para canalizar las demandas en las que se impugne la extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ex artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores; esto es, cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: 1) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre*

cient y trescientos trabajadores; y c) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

18. No son recurribles en suplicación las sentencias dictadas en:

- a) Los procesos de impugnación de despidos disciplinarios.
- b) **Los procesos de reclamación de cantidad cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros.**
- c) Los procesos de conflictos colectivos.
- d) Los procesos sobre Seguridad Social.

***Aclaración:** En principio, y salvo que se trate de la reclamación de cantidad acumulada a una pretensión principal que sí sea recurrible por razón de su naturaleza (como ocurre con la de despido), las sentencias dictadas en pleitos cuya cuantía litigiosa no supere los 3.000 euros son siempre firmes, por no haber cabido ulterior recurso contra ellas.*

19. ¿Qué clase de pretensiones pueden sustanciarse a través del procedimiento monitorio?

- a) **La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 6.000 euros.**
- b) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, incluidas las correspondientes cuotas de la seguridad social, que no excedan la cantidad de 6.000 euros.
- c) La reclamación de deudas de seguridad social, que no excedan la cuantía de 3.000 euros.
- d) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 3.000 euros.

***Aclaración:** El monitorio es un procedimiento peculiar que se sustancia ante del Letrado de la Administración de Justicia, para reclamar al empresario cantidades adeudadas con ocasión de la relación laboral que no excedan de 6.000 euros. Aun cuando la cuantía de que se trate no supere dicho umbral de 6.000 euros, el artículo 101 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social excluye de forma expresa las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las Entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.*

20. ¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SMAC?

- a) Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
- b) No, pues sólo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.
- c) Sí, pero antes habrá que interponer una demanda judicial, por la vía del proceso ordinario, por incumplimiento de acuerdo.
- d) **Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo sea previamente homologado por el Juez.**

Aclaración: *El acuerdo alcanzado en conciliación constituye por sí solo un título ejecutivo válido, que puede hacerse valer por los trámites de la ejecución de sentencias, sin necesidad de que el órgano judicial haya homologado antes el acuerdo en cuestión.*

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere los principios específicos del proceso laboral y defina, muy brevemente, en qué consiste cada uno de ellos.

Respuesta: *1) Oralidad: el proceso laboral es esencialmente oral, salvo el trámite de la demanda, que siempre ha de ser escrito. 2) Concentración o unidad de acto: los diferentes trámites que integran la vista oral se desarrollarán en un único acto, que sólo podrá suspenderse por causas excepcionales. 3) Inmediación: el órgano judicial habrá de estar presente a lo largo de todos los actos que componen el juicio. Si este mismo órgano judicial no pudiera luego dictar sentencia, habrá de repetirse todo el proceso ante otro juez, para garantizar el principio de inmediación. 4) Celeridad: la sentencia ha de obtenerse cuanto antes, de manera que el resto de los principios indicados están al servicio de dicha rapidez.*

2. Indique cómo se articula el orden de preferencia entre los procesos laborales.

Respuesta: *Según su grado de preferencia los procesos laborales pueden agruparse en tres bloques: 1) El proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, que es preferente a todos los demás. 2) Los procesos de despido colectivo y conflictos colectivos, son preferentes a todos los demás, salvo al de tutela de derechos fundamentales. 3) El resto de los procesos especiales que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social califica como preferentes, que se organizarán en función de su fecha de entrada en el registro. 4) El resto de los procesos que no son expresamente calificados como preferentes por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, según su fecha de entrada en el registro.*

3. Indique por qué se califica al recurso de suplicación como devolutivo y extraordinario.

Respuesta: *Los recursos devolutivos son aquellos que se resuelven por el órgano superior jerárquico de aquel que ha dictado la sentencia recurrida (en este caso, el Tribunal Superior de Justicia resolverá el recurso contra la sentencia recurrida y dictada por el Juzgado de lo Social). Son recursos extraordinarios aquellos que sólo pueden presentarse por los motivos que, taxativamente, se enumeran en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*

4. Enumere los motivos por los que puede presentarse el recurso de suplicación.

Respuesta: *Al tratarse de un recurso extraordinario, sólo es posible fundamentarlo en alguno de los siguientes motivos (o en todos ellos): 1) falta esencial del procedimiento que hubiera ocasionado indefensión a la parte que la alega. 2) Error en la valoración de la prueba, pero sólo cuando se trate de prueba documental o*

pericial. 3) *Error en la aplicación de la normativa o de la jurisprudencia aplicable al caso.*

5. Enumere los distintos medios de prueba que pueden presentarse en el proceso laboral.

Respuesta: *De acuerdo con lo indicado en los artículos 90 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y supletoriamente en el artículo 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cualquier medio de prueba que se presente en el proceso laboral habrá de incluirse en alguna de las siguientes categorías: 1) interrogatorio de las partes; 2) interrogatorio de testigos; 3) prueba pericial; 4) prueba documental; 5) informes de expertos; 6) medios de reproducción de la palabra, imagen y sonido.*

6. Enumere qué legitimación podría tener un sindicato en la modalidad especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Respuesta: *En dicha modalidad procesal los sindicatos disfrutan de triple legitimación. 1) Activa como demandante, cuando el sindicato fuese titular del derecho fundamental reclamado en el proceso. 2) Activa como coadyuvante del trabajador demandante: si se tratase del sindicato al que está afiliado el trabajador o cualquier otro sindicato más representativo. 3) Pasiva como demandado, si el demandante hubiera acusado al sindicato de haber vulnerado su derecho fundamental.*

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Verónica Trapillo es trabajadora de Influencers, S.A., una conocida empresa de publicidad que presta sus servicios a través de distintas plataformas de Internet. Verónica es, además, miembro del comité de empresa de la mencionada mercantil desde el año 2018. Está embarazada de algo más de siete meses, por lo que está prevista su baja por maternidad antes de fin de año.

El pasado lunes, 5 de septiembre, se le hizo entrega a esta trabajadora de carta de despido, alegándose en ella la existencia de justa causa para su despido disciplinario, por haberse acreditado por parte de la dirección de la empresa el uso indebido de internet en el ordenador de Verónica, toda vez que accedía a su cuenta personal de Instagram, durante su jornada de trabajo y frecuentaba páginas web de juego *on line*, completamente ajenas al desempeño de sus funciones. En la carta de despido se concreta detalladamente la causa del despido, fijándose como fecha de efectos de la decisión extintiva el mismo día 5 de septiembre del año en curso, obviando la necesaria apertura de expediente contradictorio.

Muy nerviosa con los acontecimientos, aunque admitiendo internamente la veracidad de las acusaciones contenidas en la carta de despido, Verónica ha acudido a usted ese mismo viernes, apenas cuatro días después de recibirla. Está valorando la posibilidad de acudir directamente a los Juzgados de lo Social para impugnar cuanto antes la referida decisión empresarial.

Poniéndose siempre en la ficción de la fecha consignada en la carta de despido, elabore un dictamen resolviendo las siguientes **cuestiones**:

1. Actos previos y modalidad procesal adecuada para la tramitación de la demanda

Respuesta: *Al tratarse de un despido por transgresión grave de la buena fe contractual, lo primero que habrá que determinar, para la adecuada tramitación procesal de la pretensión de la trabajadora, es la modalidad por la que habrá de encauzarse el litigio. Tratándose de un despido disciplinario, existe una modalidad procesal específica para la resolución de demandas de tal naturaleza: la de despido disciplinario, cuya regulación se encuentra en los artículos 103 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. No está de más advertir que, además de los requisitos generales y básicos enumerados en el artículo 80 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, este tipo de demandas habrá de incluir también los requisitos específicos que se señalan en el artículo 104 de la misma Ley.*

Eso sí, pese a la lógica prisa de Verónica por recuperar su puesto de trabajo, no podrá interponer su demanda directamente ante el Juzgado de lo Social que corresponda, pues es requisito ineludible en los procesos por despido el intento previo del acto de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), o ante el órgano que en su caso asuma tales funciones. Con ello, se trata de favorecer que las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio que finalmente logre evitar el pleito. Es tal la importancia de este acto previo, que también es requisito inexcusable que la demanda que más tarde interponga la trabajadora vaya acompañada del correspondiente documento que acredite el intento de evitación del proceso.

2. Cómputo de los plazos para la interposición de la demanda por despido.

Respuesta: *Un asunto de radical importancia es el relativo al cómputo de los plazos, pues de ello va a depender la admisibilidad de la demanda y, en definitiva, la viabilidad de la propia pretensión de Verónica, sea cual fuera ésta. En relación con el proceso por despido disciplinario, el artículo 103 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social es taxativo al establecer el estrecho plazo de veinte días hábiles para la interposición de demandas de esta naturaleza. Que se hable de días hábiles, y no naturales, quiere decir que no se van a tener en cuenta, para el correcto cómputo de cada uno de esos veinte días, ni los sábados, ni los domingos ni los festivos en la sede del órgano jurisdiccional. Así calculado –y esto es de la mayor importancia– el propio precepto también advierte que se trata de un plazo “de caducidad a todos los efectos”, lo que significa que transcurridos veinte días hábiles decaerá el derecho de la trabajadora para ejercitar su acción ante los tribunales laborales.*

Es fundamental recordar aquí que los plazos de caducidad se suspenden como consecuencia del intento de la conciliación extrajudicial. Esto quiere decir que el cómputo de los referidos veinte días hábiles para impugnar judicialmente el despido se paraliza el mismo día en que se presente la papeleta de conciliación o mediación ante el órgano administrativo correspondiente; reanudándose dicho cómputo a partir del día siguiente en que se haya celebrado el correspondiente acto de conciliación o mediación previa. De este modo, para calcular adecuadamente cuál es el último día del plazo para

interponer la demanda, lo primero que tendrá que tener en cuenta es que, el día en que Verónica fue a plantearle su problema, ya habían transcurrido cuatro días naturales (habrá que comprobar si todos ellos son hábiles o no). Lo que significa que ya no son veinte, sino menos, los días realmente le quedan para demandar a la empresa.

Más en concreto, y sobre la base siempre de que el plazo comienza a computar el día siguiente de la fecha consignada en la carta de despido, resulta que cuando Verónica acudió a usted (viernes, 7 de septiembre) ya habían transcurrido cuatro días hábiles. Le quedan, así, dieciséis días hábiles del plazo inicial. Pues bien, en caso de que se decida a presentar papeleta de conciliación ante el respectivo órgano administrativo el siguiente día hábil (lunes, 10 de septiembre), lo segundo que habrá de tener en cuenta es que ese mismo día el plazo queda en suspenso, se paraliza, hasta que tenga lugar la celebración del acto de conciliación. Y, supuesto que no fuera posible lograr acuerdo alguno, el cómputo de dicho plazo se reanuda desde el mismo momento en que quedó suspendido; de manera que dispondría todavía de dieciséis días hábiles (los veinte iniciales menos los cuatro en que Verónica tardó en reaccionar y pedir su ayuda) para interponer su demanda.

3. Calificación del despido: la situación de embarazo de la trabajadora y la ausencia del expediente contradictorio en la calificación del despido.

Respuesta: *Una de las garantías que contiene el artículo 106.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social tiene que ver justamente con ciertas exigencias adicionales que el empresario habrá de observar cuando la decisión de despido afecte a miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, toda vez que «habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido». En el supuesto controvertido, sin embargo, queda constancia de que el empresario obvió el trámite de iniciar el preceptivo expediente contradictorio, por lo que es claro que el despido de Verónica adolece de defectos formales. Siendo así, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la calificación jurídica que merecería este despido habría de ser el de improcedente, habida cuenta el incumplimiento de un requisito establecido por ley.*

Ahora bien, la situación de embarazo de Verónica impide otorgar la calificación de improcedente a un despido disciplinario, que, precisamente por esa situación de gravidez, sólo podrá ser calificado como procedente –cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y cuando se hayan cumplido los correspondientes requisitos de forma– o como nulo, con la consiguiente readmisión de la trabajadora. Aunque tampoco habría que descartar la posibilidad –en caso de que, como parece, se produjera una decisión de nulidad en sede judicial–, tras la readmisión, de que el empresario pudiera efectuar un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia, haciendo una interpretación extensiva del artículo 110.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Caso práctico núm. 2.

La empresa Astergo, S.L., está creciendo y a día de hoy ya cuenta con un total de veinte empleados, a los cuales se les aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid. La dirección de la empresa acaba de comunicar a tres de sus trabajadores, Julio,

Roberto y Ramón, que no podrán coger sus vacaciones en el mes de agosto, como prevé el referido convenio, sino que habrán de esperar a disfrutar de su merecido descanso a partir del día 1 del próximo mes de octubre. Las razones aducidas para decidir que sean estos trabajadores, y no otros, los que tengan que cambiar la fecha de vacaciones, se fundamentan en la antigüedad de los propios trabajadores en la empresa, pues todos ellos fueron contratados el pasado año 2021.

Conocedores de que pueden reaccionar judicialmente frente a esta decisión empresarial, Julio, Roberto y Ramón acuden a usted buscando asesoramiento profesional, pues consideran que dicha decisión perjudica sus expectativas y planes familiares. Ramón, además, sostiene que tiene preferencia para disfrutar sus vacaciones en agosto, frente a otra compañera, Etelevina, contratada hace apenas seis meses. Por su parte, y ya que se ha decidido a demandar, Julio quiere aprovechar para reclamar unos complementos salariales que la empresa le debe desde hace tres meses.

Elabore un dictamen resolviendo las siguientes **cuestiones**:

1. Modalidad procesal adecuada.

Respuesta: *La concreta controversia en la que se discute la fecha en que los trabajadores podrán disfrutar de sus vacaciones anuales tiene señalada una modalidad procesal específica, regulada en los artículos 125 y 126 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. A través de ella, podrá darse cauce a la demanda de nuestros tres trabajadores, precisamente porque su asignación se ha efectuado de forma discrecional por el empresario, al margen de las fechas pactadas en el convenio colectivo. Cualquier otra cuestión relativa a las vacaciones (el propio reconocimiento del derecho a disfrutarlas, el cálculo del número de días de descanso, etc.) habrá de encauzarse por la vía del proceso ordinario, incluso aun cuando cualquiera de dichas circunstancias pueda llegar a tener una repercusión en las fechas del período de vacaciones.*

Esto es así, al margen de que los tres trabajadores afectados decidan interponer demanda de forma conjunta, pues esta modalidad procesal está exclusivamente diseñada para la impugnación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones. Ahora bien, en el caso hipotético de que la decisión empresarial hubiese alcanzado una dimensión colectiva (lo que ocurriría si hubiese afectado a diez trabajadores o más de esta misma empresa, a tenor de los umbrales fijados en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores), por más que se discutiese la fijación de la fecha de vacaciones, la modalidad procesal adecuada tendría que ser necesariamente la de conflictos colectivos, regulada en los artículos 153 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Posibilidad de formar litisconsorcio.

Respuesta: *A la hora de demandar, Julio, Roberto y Ramón pueden hacerlo individualmente, pero también pueden hacerlo de forma conjunta, designando en este último caso un representante común para actuar en juicio. Lo permite el artículo 19 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, donde está previsto que la demanda se presente bien individualmente, bien de modo conjunto. De ser admitida a trámite una demanda plural, ello equivaldrá a la decisión de su acumulación, que no podrá denegarse salvo en el supuesto de que las acciones no fueran acumulables con arreglo a la propia*