

**FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS
DEPARTAMENT DE DRET DEL TREBALL
I DE LA SEGURETAT SOCIAL**

**MATERIAL DE PRÀCTIQUES DE
DRET PROCESSAL LABORAL
CURS ACADÈMIC 2013/2014**



Sapresti, quina sentència! El meu advocat em va demanar almenys 75 francs per explicar-la.

Daumier

Professora Empar Esteve Segarra

*Explica'm i oblidaré,
mostra'm i recordaré
deixa'm fer-ho i ho aprendré
(Màxima de Confuci)*

Si jo ara pregunte a qualsevol si s'ensenyà bé a la universitat espanyola, estic pràcticament segura que la majoria de la societat diria que no. A la universitat no s'ensenyà sempre bé ni les matèries, ni moltes vegades a emprar la intel·ligència, ni a cuidar el llenguatge. Sembla que allò més important és passar l'examen, i no tant saber resoldre problemes, i açò és ben trist pedagògicament per a estudiants i professors.

Però com reflexiona MARINA i DE LA VALGOMA, a l'educació a Espanya hi ha un sistema d'excuses que veu la palla en l'ull de l'altre i no la biga al propi. Els professors donen la culpa als alumnes, els alumnes als professors, la societat a la universitat i a la televisió, la televisió acusa a les demandes dels espectadors, i al final tots, al govern de torn, i la solució sembla que és promoure una llei per a complir l'expedient i el cercle d'excuses torna a girar. Hi ha dos camins: acceptar-ho o fer una mobilització educativa.

En aquesta mobilització opine que és imprescindible cercar un ensenyament més actiu. Avui hi ha un gran canvi pedagògic basat en la noció de competència. Competència és el conjunt de coneixements, actituds, habilitats i destreses per a respondre a demandes complexes. Per això és imprescindible conèixer la teoria, la llei, la jurisprudència, però no cal oblidar que els ensenyaments han de ser pràctics, perquè d'allò que es tracta és de respondre, de resoldre demandes de la realitat. S'ha denunciat que l'ensenyament universitari no prepara bé per a la pràctica. Ara sembla que cal completar el grau amb màsters i cursos de postgrau. Als successius plans d'estudi s'ha fet un esforç per incorporar continguts pràctics als plans d'estudi, però generalment es conceben com una il·lustració de les classes teòriques, donant a aquestes el paper protagonista i traslladant això a l'avaluació, potser per una translació dels crèdits. No estic d'acord. Pense que les pràctiques són una via per adquirir habilitats professionals i dominar coneixement i que no hauria d'haver una separació entre la pràctica i la teoria. Açò és especialment important en una disciplina com el Dret Processal Laboral, que tracta d'una esfera jurídica sotmesa a canvis constants. Per tant, en l'àmbit del Dret Processal Laboral es tractaria més que d'ensenyar el contingut – per altra banda no immutable- de la llei, d'entrenar-se i ensenyar a utilitzar el Dret.

Ací trobareu una proposta personal d'una classe d'ensenyament del Dret més semblant a un entrenament dels ballarins o els tenistes, on es posa els estudiants davant problemes i se'ls obliga a, com es diu col·loquialment, buscar-se la vida per trobar les solucions. El propòsit dels exercicis és comprendre, conèixer i buscar solucions. La diferència entre un problema teòric i un problema pràctic és molt clara. Un problema teòric es resol quan es coneix la solució. Un problema pràctic implica trobar una solució i posar-la en pràctica. A més hi ha dos tipus de pràctiques, les que repassen els coneixements exposats en les classes teòriques, i les pràctiques que no són de simple repàs, sinó que impliquen buscar solucions sense massa pistes.

Espere que el taller de pràctiques possibiliti la reflexió sobre la teoria a partir de la pràctica i entrene els estudiants a l'hora de resoldre problemes reals. Els cassos estan pensats per a estudiants amb ganes d'aprendre, perquè l'experiència m'ha gratificat ja amb uns quants que m'han ensenyat molt i han fet més satisfactori encara el meu treball com a professora. Joseph JOUBERT va dir la famosa frase de què ensenyar és aprendre dues vegades, perquè el professor és un ésser privilegiat que s'enriqueix notablement amb els estudiants. Una plasmació d'aquest ensenyament es troba en l'annex 1 d'aquest quadern de pràctiques, on un estudiant ha elaborat pràctiques que amb tota humilitat he de dir que milloren les recollides en la primera part del quadern. Juan Carlos Martínez

de Bolaños ha sigut sense dubte un dels més brillants i intel·ligents estudiants que he tingut el plaer de trobar-me com a professora. Finalitzat el curs acadèmic va tindre la idea d'aportar una visió més pràctica a l'assignatura que ambdós estimem aprofitant la seua experiència al pràcticum. Amb això esperava millorar l'ensenyament i l'aprenentatge del Dret Processal Laboral, objectiu que sense dubte, crec que compleix. A l'annex 1 he reproduït aquest quadern elaborat per ell. L'he actualitzat per als estudiants que el vulguen realitzar i aprendre més. Gràcies, Juan Carlos, en el meu nom i en el de tots els estudiants que puguen beneficiar-se.

PRÀCTICA 1: COMPETÈNCIA

A La estrella de Sevilla, de Lope de Vega (1562-1635), un personatge explica perquè a l'infern no hi ha escrivans

*“No los quieren
Recibir,
Porque acá no
Inventen
Pleitos”.*

Un altre personatge agrega:
*“Pues en él
pleitos no hay.
¡ Bueno es el infierno!”*

1.- Indique quins dels següents litigis són competència de l'ordre social. Raone la resposta amb referència als preceptes aplicats.

1. Una empresa del sector audiovisual amb domicili social a Barcelona contracta dos reporters gràfics per mitjà de sengles contractes de lloguer de serveis. El primer reporter anomenat Antoni va aportar una sèrie de mitjans de treball propis com càmera i trípode. Diàriament es comunica amb el Cap de Serveis territorials per veure les notícies que han de ser cobertes, però té llibertat per a negar-se a la prestació dels treballs que li demana l'empresa. No té un horari fix i se li paga segons el material que li compra l'empresa. El segon reporter anomenat Maties, també va aportar la seua càmera, però acudeix diàriament als locals de l'empresa, on disposa de despatx. Se li paga per material informatiu realitzat, més dietes i despeses de quilometratge. Ambdós treballadors estan donats d'alta al RETA.
2. Étienne Lantier impugna la decisió d'una empresa per la qual, després d'un acord verbal en què va ser seleccionat per a treballar com a enginyer, l'empresa va contractar una altra persona al lloc.

3. Juana Ramírez és empleada de la llar i el seu empresari li ha llogat un habitatge en un edifici on té un apartament. L'empresari pretén iniciar una acció de desnonament. Al mateix temps ella reclama contra el seu empresari per no haver-li concedit les seues vacances i és demandada per l'empresari per apropiació indeguda de certs efectes personals que hi havia a l'habitatge.
4. Clara Campoamor, funcionària de carrera al servei del Ministeri d'Educació reclama contra la negativa ministerial a un trasllat de centre de treball.
5. En Josep Arcadi Buendía es va presentar a un concurs convocat per un Ajuntament de Macondo per a cobrir unes places de personal laboral. Després de la realització de les proves oportunes va passar a integrar una borsa de treball, ocupant el segon lloc de la mateixa. L'Ajuntament ha fet noves contractacions de personal sense posar atenció a l'ordre de la borsa de treball, i en Josep Arcadi Buendía no ha estat contractat i decideix impugnar la decisió del consistori públic.
6. Na Úrsula Iguarán, contractada laboralment per l'Ajuntament de Requena reclama del consistori, d'una banda, el reconeixement d'un plus d'idiomes i, d'altra, una multa imposada per estacionament indegut al centre de la ciutat.
7. Na Elisabeth Gaskell és membre d'una societat laboral. La treballadora, d'una banda, pretén impugnar una decisió adoptada pels òrgans de gestió relativa a l'adquisició d'una determinada nau industrial; d'altra banda, pretén també atacar el cessament en la seua condició de sòcia treballadora decretat pel mateix òrgan.
8. L'empresa Foxconn va demanar els serveis d'una Empresa de Treball Temporal per a cobrir temporalment un lloc d'operari. El treballador seleccionat no ha percebut el salari del darrer mes i decideix reclamar el seu pagament. D'altra banda, l'empresa usuària no ha abonat a l'ETT el pagament dels serveis prestats, per la qual cosa l'ETT inicia les seues accions judicials corresponents.
9. Impugnació d'una resolució del FOGASA per la qual es denega el pagament de l'equivalent a 8 dies de salari per anys de servei d'una indemnització per acomiadament objectiu en una empresa de menys de 25 treballadors.
10. Na Gabriela Mestral impugna la decisió adoptada pel Sindicat UTV d'expulsar-la per unes declaracions realitzades per aquesta i correus electrònics crítics amb la directiva del sindicat.
11. L'empresa Rosa Parks, S.A, empresa dedicada a la neteja i recollida del fem a la ciutat de Madrid, reclama al Sindicat UTC una indemnització pels danys derivats de la crema de contenidors com a conseqüència d'una vaga i de l'actuació d'un piquet violent.
12. El Conveni Col·lectiu d'Empreses de Seguretat reconeix el pagament de les hores extraordinàries, retribuint-les com una hora ordinària de treball. Els sindicats han plantejat un conflicte col·lectiu relatiu a si la clàusula es refereix exclusivament al salari base i complements salarials personals, com interpreten les empreses del sector, o, al contrari, inclou també la part proporcional de les pagues extraordinàries i els complements per treball realitzat.

13. Durant la negociació del Conveni Col·lectiu d'estacions de servei les parts no es posen d'acord a l'hora de pactar el règim de revisió salarial, la qual cosa ha originat un conflicte col·lectiu.
14. El Conveni Col·lectiu del Sector Tèxtil reconeix un plus de perillositat entre altres factors, per exposició al soroll. Els sindicats han plantejat un conflicte col·lectiu que afecta tots els treballadors de la secció màquines dels tres centres de treball de l'empresa "La Sènia" reclamant el reconeixement del dret a cobrar el plus. El conflicte afecta els centres de treball de Mallorca, Pontevedra i Barcelona.
15. El Sindicat UGT ha decidit impugnar la taula salarial del Conveni Col·lectiu nacional d'una empresa dedicada a la sidero metal·lúrgia que té dues taules salarials, una per als que eren treballadors abans de 2013 i altra per als contractats després, que cobren un 20% menys. Aquesta diferenciació es considera discriminatòria.
16. Andreu Pérez es troba en situació d'incapacitat temporal. El Conveni Col·lectiu aplicable a l'empresa preveu que seran a càrrec de l'entitat ocupadora les diferències existents entre la prestació d'incapacitat temporal i la quantia íntegra del salari mensual. El treballador decideix reclamar a la seua empresa les diferències econòmiques davant la negativa empresarial a sufragar el pagament.
17. En Felip Garín va ser operat quirúrgicament a un hospital públic sevillà a resultes de la qual cosa li han quedat determinades seqüeles. Per això pretén reclamar la responsabilitat patrimonial del Servei Andalus de la Salut i del personal sanitari al seu servei pel que ell considera que ha sigut una assistència sanitària deficient.
18. Santiago González va patir un accident de treball perdent la seua mà en una màquina. El treballador pretén exercir una acció de reclamació dels danys i perjudicis contra la seua empresa, l'entitat asseguradora de la mateixa, i l'empresa fabricant de la màquina i la seua asseguradora.
19. Impugnació d'un decret emanat del delegat de Govern a València que fixa els serveis mínims a cobrir durant una vaga en l'empresa metropolitana de transport per autobús. A més a l'empresa s'ha plantejat un conflicte com a conseqüència de la designació del personal que cobrirà els serveis de seguretat i manteniment.

2.- Determine quins dels conflictes següents són competència de l'ordre social. Quan així siga, especifique la competència objectiva, funcional i territorial. Raone la resposta en els preceptes d'aplicació.

1. En Frederic Valls, natural de València i domiciliat a Gandia, presta serveis a Elx per a l'empresa de pastisseria "El millor torró, S.L.", amb domicili social a Benidorm. El treballador ha rebut una notificació de la direcció de l'empresa per la qual se li comunica que, atenent a les necessitats del mercat, a partir del mes que ve la seua jornada serà modificada. Frederic pretén impugnar la decisió empresarial.
2. Guillermo Pérez, amb domicili a València, desenvolupa els seus serveis a la ciutat d'Alacant per a l'empresa "Instal·lacions Elèctriques Martínez, S.L."

que té el seu domicili social a València i pretén impugnar el seu acomiadament.

3. En José Rodríguez, domiciliat a Cadis, va firmar un contracte de treball amb l'Ajuntament d'Algesires per a prestar serveis com a auxiliar administratiu. L'Ajuntament ha acomiadat el treballador i aquest pretén impugnar aquesta decisió.
4. Lluís Pérez, domiciliat a Lugo, es mostra disconforme amb la quantitat pagada com a indemnització en l'acomiadament col·lectiu del qual ha sigut objecte per part de l'empresa "Tecnonaval, SA", domiciliada a Vigo. El treballador ha prestat serveis al centre de treball de l'empresa a Vigo. A més, els representants dels treballadors també han impugnat l'acomiadament col·lectiu de l'empresa.
5. En Raimon T., domiciliat a Barcelona, presta serveis com a peó obrer per a l'empresa constructora "AAA", domiciliada a València. Durant el passat any ha participat en la construcció d'uns blocs d'apartaments a Dènia que havien sigut encarregats per una altra empresa constructora, "BBB", domiciliada a Reus. El promotor de l'obra és un empresari persona física conegut com J.A.B amb domicili a Madrid. El treballador pretén reclamar els salaris corresponents a l'últim trimestre del passat any.
6. El Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei estatal estableix en la seua clàusula 60 una indemnització de 12.000 € per una mort com a conseqüència d'un accident de treball. A l'empresa "Gestions Feliu" de Manises ha sorgit un conflicte sobre com s'ha d'interpretar la clàusula. D'altra banda, el sindicat UGT pretén impugnar el conveni en considerar que és manifestament il·legal en aquest punt.
7. Una coneguda empresa de Grans Magatzems domiciliada a Barcelona, i amb centres de treball en totes les províncies, en un context de reestructuració, ha traslladat més de 10 enginyers. Així, per exemple, Joan Fangós, que prestava serveis a Múrcia, ha estat traslladat a Madrid; Pilar Navarro que prestava serveis a Cartagena, ha estat traslladada a Alacant; finalment, Julián Torrem, que prestava serveis a Almeria, ha estat traslladat a Castelló. Tots els treballadors pretenen impugnar la decisió empresarial. A més el Comitè d'Empresa planteja una acció de conflicte col·lectiu.
8. En Felip Garín, domiciliat a Gijón, va ser declarat en situació d'incapacitat permanent total per a la seua professió habitual derivada de malaltia comuna per resolució de l'INSS d'Oviedo. Ell pretén reclamar el reconeixement de la seua situació com a incapacitat permanent absoluta.
9. Rosa Aguilar, amb domicili a Alacant, reclama contra una resolució de la Direcció Provincial de l'INSS de Castelló per la qual se li reconeix una pensió de viduitat en quantia inferior a què ella estima que té dret.

3.- Assenyale quin òrgan jurisdiccional ha de resoldre les següents qüestions de competència:

- a) Entre el JS d'Alacant i el de València.
- b) Entre el JS de Tarragona i el de Castelló.
- e) Entre el TSJ de la Comunitat Valenciana i el TSJ de Balears.

f) Entre el JS de Madrid i l'Audiència Nacional.

PREGUNTES DE TEORIA

4.- Qüestions, esquemes i mapes conceptuals:

- Què és la competència objectiva? Què és la competència funcional? Què és la competència territorial?
- Quina diferència existeix entre abstenció i recusació?
- Realitze un esquema o mapa conceptual de la competència objectiva dels jutjats i tribunals de l'ordre social
- Realitze un esquema o mapa conceptual de la competència funcional dels jutjats i tribunals de l'ordre social
- Realitze un esquema o mapa conceptual dels criteris de competència territorial dels jutjats del social.
- Què són i qui resol els conflictes de jurisdicció, els conflictes de competència i les qüestions de competència?
- Determine la competència territorial dels jutjats del social per a:
 - Reclamacions de quantitat per salaris impagats
 - Un procés per tutela de drets fonamentals i llibertats públiques
 - Processos contra les Administracions públiques ocupadores

RECOMANACIÓ

Recomane per a distraure's una obra literària "Germinal" de Émile Zola i com a DVD: "Los lunes al sol" de Fernando de León Aranoa.

PRÀCTICA 2: LES PARTS



1. A causa de l'obertura d'una famosa cadena de menjar ràpid a la ciutat de Catarroja, es vol contractar els treballadors següents:

- Lluís M., de 17 anys, solter i que viu al domicili dels seus pares.
- Elena C., de 16 anys, casada, que viu amb el seu espòs.
- Raimon, de 15 anys d'edat.

L'empresari és una Societat Anònima. A més, Elena C., per a completar els seus ingressos, treballa netejant l'escala de la comunitat de propietaris on viu i on està contractada laboralment.

Tenen capacitat material i processal els subjectes anteriors?

2. Indique, de forma raonada, quina singularitat presenta la legitimació activa i/o passiva en els següents supòsits de pluralitat de parts

- Litigi sobre ascensos: L'empresa A ha convocat concurs per a cobrir una plaça per ascens. Al concurs concorren diversos treballadors, entre ells, Ferran G. G. i Julián T. E. La plaça és finalment assignada a Julián Ferran, considerant que tenia més mèrits per a ascendir, planteja demanda davant el jutjat social.
- A Pere López amb domicili a Catarroja, se li ha notificat un trasllat a Barcelona. La seua companya Empar Roca, que desenvolupa les mateixes tasques i té una aventura amorosa amb el cap de recursos humans no ha estat traslladada. Pere, considerant que tenia preferència per a no ser traslladat ja que era representant dels treballadors, impugna el trasllat decidit per l'empresa "Matel, S.L."
- Litigi sobre reclamació de quantitat: L'empresa HHH va ser absorbida per l'empresa MMM el 31 de desembre de l'any passat. Ignaci V. A., l'1 de febrer d'aquest any, formula demanda sobre reclamació de quantitat per deutes salarials dels sis últims mesos anteriors a l'absorció.
- Litigi sobre reclamació de quantitat: L'empresa LLL va contractar l'empresa contractista PPP per a realitzar serveis corresponents a la pròpia activitat d'aquella des de l'1 de gener de l'any passat fins al 31 de desembre de l'any passat. A Salvador T. C., contractat per l'empresa PPP, amb la categoria de comercial, se li deuen els salaris corresponents als mesos d'octubre a desembre d'aquest any, per la qual cosa decideix deduir demanda davant els jutjats socials. També se li deu el quilometratge d'eixos mesos.
A Pere J., també treballador de l'empresa PPP, se l'acomiada. El treballador, considerant l'acomiadament improcedent, planteja demanda d'acomiadament davant els jutjats socials.
- Litigi sobre reclamació de quantitat: L'empresa RRR va sol·licitar els serveis d'una ETT perquè li facilitara tres treballadors, mentre dure la vaga en la seua empresa, per a substituir diversos treballadors vaguistes. A un dels treballadors contractats no se li paguen els salaris corresponents als dies treballats en l'empresa RRR, per la qual cosa decideix plantejar demanda davant els jutjats socials.
- L'empresa "Arrepleguem la taronja" es dedica a posar a disposició dels llauradors i cooperatives treballadors per arreplegar la taronja. L'empresa es limita a proporcionar treballadors i unes tisores per tallar la fruita de l'arbre i cobra 4 € per caixó d'una cooperativa de la Rivera, anomenada

“Rivera Tarongers” i els treballadors en cobren 1. Els treballadors decideixen reclamar el pagament del seu salari.

- Litigi sobre reclamació d’una prestació de viduitat efectuada per la vídua d’un treballador que ha patit un accident de treball a la seua empresa
- Impugnació d'un Conveni Col·lectiu: En el sector de l’hoteleria a la província de Castelló s'ha constituït la comissió negociadora per a negociar el Conveni Col·lectiu. De banda dels treballadors ostentaven legitimació inicial els sindicats UGT i CC.OO. Pel banc patronal va formar part de la comissió negociadora només CEOE. Una associació empresarial d’empresaris de l’hoteleria impugna el conveni per considerar que no pot tindre naturalesa de conveni estatutari en no tindre suficient representativitat el banc patronal.
- Ferran A. afiliat al sindicat UGT, ha tingut diversos enfrontaments amb els seus superiors per voler fer eleccions sindicals a l’empresa. L’empresa comunica a Ferran que procedeix al seu acomiadament per causes disciplinàries. Ferran, considerant que l’acomiadament suposa una vulneració del seu dret a la llibertat sindical, formula demanda d’acomiadament davant els jutjats socials.

3. Una empresa amb domicili a Reus amb una plantilla de 24 treballadors (encara que l’any passat en tenia 30), decideix acomiadar a 10 treballadors fixes a l’empara de l’article 52. c) de l'Estatut dels Treballadors. Els treballadors reclamen administrativament davant el FOGASA el pagament de l’equivalent a 8 dies de salari per any de servei de la seua indemnització per acomiadament. Per resolució, el FOGASA desestima les peticions. Els treballadors disconformes formulen, davant el jutjat social, demanda contra el Fons.

L’empresa A.T., també del sector de la neteja, sense cap problema econòmic ni declarada insolvent, ha acomiadat diversos treballadors als quals no pagava els salaris dels últims sis mesos. Els treballadors reclamen judicialment el deute salarial.

En tornar de l’estiu els treballadors de l’empresa de mobles “Un pas enrere, S.L.” es troba tancada, sense activitat i desapareguda. Els treballadors de l’empresa formulen demanda judicial reclamant salaris dels últims sis mesos de treball i la liquidació corresponent a l’extinció dels contractes per tancament, parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances i dietes del darrer any.

L’empresa T.L. deu a un treballador el salari corresponent als últims sis mesos. Després de la demanda judicial contra l’empresa, aquesta és declarada insolvent. El treballador reclama el deute administrativament davant el FOGASA com a responsable subsidiari. Per resolució, el FOGASA desestima la petició. El treballador disconforme formula, davant el jutjat social, demanda contra el Fons.

Determine si el FGS podria tindre responsabilitats en els supòsits anteriors. En els casos on així siga, indique en quina condició intervindria el FOGASA, si com a intervinent (necessari o voluntari) o com a demandat.

4. Postulació: representació i defensa

4.1. Indique si, com a regla general, els següents subjectes poden comparèixer en el procés laboral personalment o precisen comparèixer representats per altres persones que podrien representar-los.

- Joan P., treballador major de 18 anys
- M.L. Societat de responsabilitat limitada
- El Ministeri d'Hisenda
- Entitat Gestora de la Seguretat Social i TGSS

4.2. Com s'atorga o adquireix la representació al procés laboral?

4.3.- Indique en els següents casos qui podrà actuar com a representant i com s'atorga o adquireix la representació.

- Grup de 50 treballadors que formulen de manera acumulada en una única demanda la mateixa pretensió enfront del seu empresari, la Conselleria de Benestar Social, pel pagament de la seua paga extraordinària.
- Grup d'11 treballadors que formulen de manera separada dotze demandes amb la mateixa pretensió i l'òrgan judicial d'ofici o a instància de part decideix l'acumulació de processos.

4.4. Determine si en els següents supòsits és necessària o no la defensa per advocat o graduat social.

- Treballador que presenta demanda per reclamació de quantitat davant el jutjat social.
- Sindicat que formula demanda de conflicte col·lectiu davant la Sala social del Tribunal Superior de Justícia.
- Treballador que presenta recurs de suplicació davant la Sala social del Tribunal Superior de Justícia.

5. Benefici de justícia gratuïta. Assenyale si els següents subjectes gaudeixen del benefici de justícia gratuïta o de cap altra exempció en el procés laboral (a efectes de consignació, dipòsits en recursos o condemes en costes).

- Treballador de 32 anys amb una renda inferior a SMI
- Treballador amb una renda de 70.000€ anuals
- Hospital públic
- INSS
- Conselleria de Sanitat i Benestar Social

5.- Redacció d'escrits

La senyora Margareta Hale ha prestat serveis en l'empresa Marbres Perpetuïtat, S.A. des de l'1 de maig de 1999 al 12 de desembre d'aquest any, amb la categoria professional de netejadora i un salari de 400,91 € mensuals incloent-hi pagues extres. No ha cobrat

3.000€ per salaris del mes de juny, agost i novembre d'enguany que reclama en via judicial, després d'haver esgotat la via prèvia sense avinença.

L'empresa té domicili social a C/ Desventures, s/n de València. La treballadora estarà representada tècnicament per vostè.

Redacte la demanda de reclamació de quantitat en el cas següent:

Indique si hi ha cap termini per a aquesta reclamació i si la demanda s'hauria d'acompanyar de cap document.

6.- Opcional. Qüestions, esquemes i mapes conceptuals

Faça un esquema de la intervenció del FOGASA al procés laboral

Explique els principis del procés i del procediment

Explique els procediments de notificació a les parts: regla general i supòsits especials.

RECOMANACIÓ

Per a distraure's una obra literària *Norte y Sur* d'Elisabeth Gaskell i com a DVD: "The company men" de John Wells.

PRÀCTICA 3: TERMINIS, CONCILIACIÓ I RECLAMACIÓ ADMINISTRATIVA PRÈVIA

Coneguda de tots és l'anècdota de què, interrogat l'advocat pel seu client sobre la raó per la qual sempre presentava els seus escrits l'últim dia del termini, aquell li responia: "perquè no puc presentar-los l'endemà". Es tracta d'una estratègia habitual dels bons lletrats (també dels roïns, però per diferents motius), en gran manera propiciada per la brevetat dels terminis de què disposen per a la preparació dels escrits.

Supòsit 1r Acomiadament

Fets:

El senyor Pérez és acomiadat disciplinàriament per la seua empresa per mitjà de carta d'acomiadament lliurada el 3 de març, comunicant que la data d'efectes de l'acomiadament serà el 5 de març. El treballador presenta papereta de conciliació el 21 de març, assenyalant-se com a data per a la conciliació el 20 d'abril. Una vegada celebrat el preceptiu acte de conciliació, el treballador presenta l'endemà la demanda per acomiadament.

Qüestions: Quin és el termini de caducitat de l'acció? I el *dies a quo*?

Supòsit 2n Modificació substancial de condicions de treball

Fets:

La societat "La Flor, S.L." va comunicar per mitjà d'escrit de 15 de novembre dirigit al Comitè d'Empresa que a la totalitat de la plantilla de 150 treballadors se li modificaria el seu horari de treball a partir del pròxim dia 1 de desembre passant de 9 a 14 hores i de 15 a 18 hores, per un nou horari que s'estendria des de les 7 fins a les 13 hores i de les 14 a les 15 hores amb un descans de 15 minuts a les 11 del matí.

Qüestió: De quin termini disposarà el Comitè d'Empresa per a impugnar la modificació substancial de condicions de treball? Quin seria el *dies a quo*?

Supòsit 3r Reclamació de quantitat

Guillem E., amb domicili a Alacant va ser contractat laboralment pel seu Ajuntament com a professor de l'escola municipal de música. L'Ajuntament no li ha abonat el salari corresponent al mes de setembre d'aquest any, darrer mes de la seua vinculació contractual, i decideix reclamar-ho.

Qüestió: Quin és el termini de reclamació?

Supòsit 4t

Joan Sánchez, amb domicili a Cartagena (Múrcia), va subscriure en eixa ciutat un contracte de treball amb l'empresa "Indústries del Calçat Soler, S.A." amb domicili social a Benidorm (Alacant). Des d'eixa data presta serveis en un dels centres que l'empresa té a Gandia (València), percebent un salari brut de 1.500 € al mes (1.000 € de salari base i 500 € de complements) i dos pagues extraordinàries al juliol i desembre de 1.050 € cada una.

El dia 3 de gener el treballador rep una carta d'acomiadament en què se li comunica que, per raons disciplinàries, el seu contracte de treball quedarà extingit el dia 5 de gener.

Qüestions:

1a. Si el treballador vol presentar una demanda per acomiadament, quin termini té per a fer-ho? Indique quins són el primer i l'últim dia del termini.

2a. Abans de presentar la demanda per acomiadament ha de realitzar algun tràmit preprocessal? Si és així indique quin i davant quin òrgan ha de realitzar-se. Raone la resposta.

3a. El tràmit previ té algun efecte sobre el termini per a exercitar l'acció per acomiadament?

4a. Si el tràmit es realitza el dia 13 de gener d'enguany i l'acte se celebra el dia 20 de gener d'enguany, quin serà l'últim dia del termini per a presentar la demanda per acomiadament?

5a. Si el tràmit es realitza el dia 13 de gener d'enguany i l'acte se celebra el dia 31 de gener, quin serà l'últim dia de termini per a presentar la demanda per acomiadament?

6a. Si el treballador presenta la demanda d'acomiadament, quin és l'òrgan judicial competent objectivament i territorialment?

7a. Què ocorrerà si el treballador presenta la demanda d'acomiadament sense haver realitzat el tràmit preprocessal?

Supòsit 5è

Fets:

Supose ara que Juan Sánchez, en lloc de subscriure el contracte de treball amb una empresa privada com en el cas anterior, ho haguera fet amb la Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana.

Qüestions:

- 1.- Indique si eixa circumstància incideix en:
- 2.- El termini que té el treballador per a interposar la demanda per acomiadament.
- 3.- El tràmit preprocessal que ha de realitzar-se i l'òrgan competent.
- 4.- L'efecte que té el tràmit sobre el termini per a exercitar l'acció per acomiadament.
- 5.- Si el tràmit preprocessal es realitza el dia 13 de gener i l'Administració denega allò que s'ha sol·licitat mitjançant una resolució notificada al treballador el dia 4 de març, quin serà l'últim dia de termini per a presentar la demanda per acomiadament?

Supòsit 6è

Fets:

La Direcció Provincial de l'INSS d'Alacant mitjançant una resolució de 3 de gener va declarar Remedios Luarca en situació d'Incapacitat Permanent Total. La treballadora no està d'acord amb aquesta resolució que li va ser notificada en el seu domicili el dia 17 de gener i decideix impugnar-la.

Qüestions:

1a. Si Remedios Luarca vol impugnar la resolució administrativa ha de realitzar algun tràmit previ? Quin i on?

2a. Quin termini té per a fer-ho? A partir de quina data comença el còmput del termini?

3a. Si el 22 de gener va realitzar el tràmit previ i el dia 24 de febrer encara no li ha sigut notificada cap resolució, pot Na Remedios Luarca considerar desestimada la seua reclamació per silenci administratiu?

4a. Na Remedios Luarca presenta reclamació administrativa prèvia el 22 de gener i l'administració resol denegant-la per resolució de 2 de maig. Notificada la resolució a la treballadora el 21 de maig, aquesta vol interposar una demanda judicial. Quin termini té per a això? A partir de quina data s'inicia el còmput del termini?

Supòsit 7è

Fets:

Ana Fernández, domiciliada a Sevilla, va ser contractada laboralment per una empresa sevillana per a prestar serveis en un local que aquesta empresa tenia en la mateixa ciutat. El 20 de juny va rebre una carta procedent de l'esmentada empresa per la qual se li notificava que, amb data efectes d'eixe mateix dia, el seu contracte de treball quedaria extingit per motius disciplinaris.

Qüestions:

1.- La treballadora va presentar papereta de conciliació el 23 de juny, celebrant-se el corresponent acte el 30 de juny. Quin seria l'últim dia per a la interposició de la demanda?

2.- Suppose ara que l'acte corresponent a l'acte preprocesal no s'ha celebrat fins dos mesos després. Quin seria l'últim dia per a la interposició de la demanda?

3r.- Imagine que en la Conciliació administrativa prèvia el representant de l'empresa va reconèixer la improcedència de l'acomiadament de la treballadora i va acordar abonar-li la quantitat de 4.500 €. Al mateix acte se li va lliurar la quantitat de 2.250 € compromentent-se a lliurar la quantitat restant als quinze dies. Què podria fer la treballadora si l'empresari, incomplint allò que s'ha acordat en conciliació, no li paga la quantitat deguda?

Supòsit 8

Fets:

A Ana Matuta, treballadora de l'empresa "Enquadernacions clàssiques, SA", amb domicili a València, li va ser notificat per mitjà de carta en data 23 de juny que el seu contracte se li extingia amb efectes de 30 de juny per insults a l'empresari. Decideix reclamar contra la decisió empresarial. La treballadora viu i prestava els seus serveis a València.

Qüestions:

1.- Es presenta la papereta de conciliació davant el SMAC el 7 de juliol, celebrant-se l'acte el 14 de juliol. Quin seria l'últim dia per a la presentació de la demanda?

2.- Quin seria l'últim dia per a la presentació de la demanda si, presentat el SMAC el 6 de juliol, a l'agost l'acte de conciliació no s'haguera celebrat o s'haguera celebrat més enllà dels 15 dies hàbils des de la presentació de la papereta de conciliació?

Supòsit 9

1.- A l'empresa de conserves en llauna "Cantàbric", S.L., amb domicili social i centre de treball en la mateixa localitat, presta serveis Gemma O., que té el seu domicili

habitual a Ourense. La treballadora és acomiadada com a conseqüència del seu embaràs. La carta d'acomiadament és de data 3 de gener; va ser lliurada a la treballadora per burofax, com consta en el "vaig rebre" que ella ha firmat, el dia 6 següent. La carta especifica que l'extinció del contracte tindrà efectes des del dia 21, sempre del mes de gener. No obstant això, es dona la circumstància que la treballadora va estar de baixa fins al dia 28 de febrer, data en què va ser donada d'alta. Gemma es va presentar al treball l'1 de març, però se li va negar l'accés al seu despatx perquè l'empresa va entendre que estava acomiadada des del 3 de gener passat.

Quin seria el *dies a quo* per a interposar la demanda?

2.- En un supòsit d'acomiadament disciplinari, l'empresa intenta notificar al treballador l'acomiadament el 9 de maig mitjançant carta d'acomiadament, negant-se el treballador a rebre la carta a les oficines de l'empresa, la qual cosa va ser presenciada per altres treballadors de l'empresa. Davant tal succés, l'empresa decideix remetre un burofax el 12 de maig, quedant constància de la seua recepció eixe mateix dia. Pare atenció a què el servei afecta un treballador domiciliat a Guadalajara, que presta serveis a una empresa amb domicili social a Madrid i a un centre de treball d'aquesta mateixa localitat.

Presentada la papereta de conciliació el dia 23 de maig, se celebra l'acte el dia 9 de juny. **Quin seria el *dies a quo* per a interposar la demanda? I el *dies ad quem*?**

3.- Un treballador que presta els seus serveis per a una empresa valenciana a la localitat de Sedaví, rep una carta d'acomiadament el 7 de març. No obstant això, la data d'efectes de l'acomiadament fixada en la carta era el 4 de març. Davant aquesta circumstància, el treballador el 10 de març sol·licita la designació d'un advocat d'ofici, havent-li correspost pel torn el lletrat Pere Baixauli, sent-li comunicat al treballador el 21 de març l'esmentada designació. El seu lletrat planteja papereta de conciliació el 31 de març, celebrant-se l'acte el 5 d'abril. **Quin seria el *dies a quo* per a interposar la demanda? I el *dies ad quem*?**

Supòsit 10

En funció de les dades que se li donen, presenta papereta de conciliació o reclamació administrativa prèvia corresponent als casos següents:

Anna González Ferriz. De professió perruquera. Data de naixement: 19-11-1963.

Va obtindre el 15-1-2002 el reconeixement d'una prestació d'incapacitat permanent total. Amb data d'avui torna a sol·licitar una IP absoluta.

Valoració EVI en IPT el 15-1-2002: «Osteoporosi. Espondilosi. Seqüeles de fractura de cap d'húmer. Síndrome de túnel carpià lleu. Limitació mobilitat de muscle dret inferior al 55%. Refereix àlgies generalitzades en raquis cervical i lumbar, així com en articulacions perifèriques, parestèsies en mans. Dolor en articulació de la mandíbula, dificultat per a tractament amb analgèsia per còlon irritable. Mobilitat de raquis cervical i lumbar, amb limitació en últims graus. Muscle dret: ha recuperat la mobilitat quasi completa, romanent limitació en l'últim 20% d'antepulsió. Amb una mica de dolor. EMG 8799: Neuropatia t. Carpià lleu dret i incipient costat esquerre. L'INSS va estimar

que les seues malalties li impedién realitzar treballs de manipulació i moviments repetits de braços»;

Malalties actuals: «diagnòstic de fibromiàlgia. Refereix àlgies generalitzades des de fa uns dos anys. Refereix no poder mantindre postures continuades, son no reparador (dorm unes 4 hores). A l'exploració del metge avaluador va referir dolor a la palpació en coll, múscles, escàpula, zona lumbar, generalitzat. Labilitat emocional en relació amb les seues molèsties. Dificultats motores conseqüència de fractura de cap de fèmur. Síndrome de túnel carpià. Osteoporosi».

Joana Rojo Pozo. Domiciliada a València Supervisora en companyia d'assegurances en la Companyia d'Assegurances “Mai li passarà res”, S.L. Antiguitat des de l'1-3-2006, categoria de comercial. Data de naixement 1-6-1964. Demana: IPA i subsidiàriament IPT .

Quadre mèdic: “*Artrosi cervical, amb pinçament intens en C6-C7, amb rectificació de la corba i dos protusions discals entre C4 i C6 que impronten el sac dural i una altra protusió en C6-C7 que empremta en medul·la i clou en forats radiculars amb afectació de l'arrel C8 esquerra. Té dolor continu en coll que empitjora amb moviments i postures mantingudes del coll, i s'associa a nucàlgia i marejos bruscos amb els moviments de coll. Artrosi dors-lumbar, amb osteofits T'i7 T'i10. Degeneracions discals L4-L5-S1 que li fan patir dolor dorsal continu i dolor lumbar freqüent que empitjora amb la bipedestació mantinguda, els moviments i els esforços. Compensació del mitjà en la monyica esquerra. Parestèsies en ambdós mans, en sumar-se les malalties a nivell cervical. Síndrome reactiva ansiós-depressiu, amb tristesa, anadènia, desesperança i astènia*”. Limitacions segons EVI: “*Incompatibilitat amb activitats que suposen càrregues funcionals físiques (bipedestació mantinguda, marxa, transitar per escales, moviments i postures forçats, esforços, alçar pesos i manipulació continuada). Limitacions per a activitats que necessiten d'una condició mental (atenció, concentració, motivació i relació activa interpersonal). Limitacions derivades de l'astènia, fatiga i marejos, que li impedeixen la conducció*”.

PRÀCTICA 4.- EL PROCÉS ORDINARI

“No ha de ser veritat que fins les coses certes poden provar-se, perquè a aquest procediment després de quasi 10 anys d'instrucció i 9 mesos de judici oral, només s'han provat aspectes adjectius d'allò que ha ocorregut, però no els substancials des de la perspectiva del dret penal”.

Inici del F.J. 1 de la sentència de l'A.P. 1a de la Corunya al cas del Prestige



Supòsit 1r. Acumulacions

Fets:

L'Empresa AAA, amb domicili a Torrent, es dedica a l'elaboració de productes de neteja. Des de setembre d'aquest any, en un dels centres de treball que l'empresa té a Albal, els treballadors utilitzen un producte la manipulació del qual té riscos per a la salut.

A l'octubre del 2004 els treballadors, considerant que tenen dret a percebre el plus de perillositat previst al Conveni Col·lectiu, el sol·liciten a l'empresari. La direcció els indica que ho estudiarà i que ja els informarà.

Transcorreguts uns quants mesos sense contestació empresarial, els treballadors decideixen formular demanda davant els tribunals. Volen reclamar, d'una banda, el reconeixement del dret a percebre l'esmentat plus mentre romanguen en la manipulació del referit producte i, d'altra, el dret a què se'ls pague el plus des que van començar a utilitzar el producte fins a la presentació de la demanda (uns 2 anys), el que ascendiria a un total de 300 € per treballador. El conflicte afecta quinze treballadors.

Qüestions:

1ª. Els treballadors decideixen formular la demanda de forma individual. Podrà cada treballador acumular les dues pretensions (accions) en la mateixa demanda?

2ª. On hauran de presentar l'escrit de demanda?

3ª. Una vegada les diferents demandes, quinze en total, arriben als diferents jutjats socials de València i la seua província i siguen admeses a tràmit:

- Es podrien acumular els processos (interlocutòries)?

- Si és el cas, com es podrien acumular?

- D'admetre's l'acumulació, en quina mesura afectaria la representació dels treballadors?

Supòsit 2n. Reclamació de quantitat

Fets:

1.- La Universitat de València va contractar amb l'empresa de serveis AAA, domiciliada a València, el subministrament de personal per a atendre determinades dependències de consergeria i *box* en el terme municipal de València al setembre de fa dos anys.

2.- La grandària de l'encarrec va determinar que l'empresa AAA contractara al desembre del mateix any amb l'empresa "Personal de Serveis, S.A." domiciliada a Castelló, Av. Jaume I, 16, el subministrament de part del personal. Per a realitzar l'encàrrec rebut va subscriure un contracte de treball per obra determinada amb En Wenceslao Fernández, DNI 20209176, natural de Pontevedra i domiciliat a Tarragona, Rambla Nova, 23.

3. El contracte, que vinculava la seua duració a la finalització de l'obra en qüestió, establia, entre altres coses, que la categoria professional d'En Wenceslao seria la de conserge i que percebria una retribució de 1.152 euros mensuals (900 salari base i 252 per complements), al marge de dos pagues extraordinàries, una al desembre i una altra al juny, quantificades sobre el salari base més un 5 % del mateix.

4. El contracte entre la Universitat de València i l'empresa de serveis AAA va finalitzar l'11 d'abril d'enguany, data en què el contracte de treball d'En Wenceslao es va extingir.

5. En eixe moment, l'empresa devia al treballador esmentat les quantitats següents:

- Les nòmines corresponents als mesos de març i octubre de l'any passat.
- La paga extraordinària de desembre de l'any passat.
- El plus nocturnitat corresponent als mesos d'abril de l'any passat i gener d'enguany.
- El plus de transport corresponent als mesos d'abril de l'any passat i gener d'enguany (150 euros).
- La nòmina del mes de febrer d'enguany.
- La indemnització per fi de contracte (454 euros).

6. Al juny d'enguany, el treballador pretén realitzar les accions legals oportunes per a obtenir les quantitats degudes.

Qüestions:

1a. Determine si resulta necessària la realització d'algun tipus d'acte previ a la via judicial. En cas afirmatiu identifique el tipus d'acte, l'òrgan competent per a la seua celebració i els efectes que ocasiona la interposició de l'escrit corresponent a l'acte en qüestió.

2a. Determine si resultaria possible que el treballador plantejara de forma conjunta totes les reclamacions assenyalades.

3a. Assenyalale si existirà cap problema processal derivat de plantejar les accions al juny d'enguany.

4a. Especifique qui podrien ser els legitimats passius en aquest procés. Imagine que en fase de demanda el treballador decideix ampliar la demanda contra altres empreses

diferents de la seua ocupadora. Ha de realitzar un acte previ contra les mateixes? Si decidira plantejar la demanda únicament contra la seua ocupadora existiria falta de consorci passiu necessari?

5a. El treballador pretén presentar davant els jutjats únicament l'escrit de demanda. Està obligat a presentar algun document adjunt? Si és el cas, quines conseqüències tindria la falta de presentació d'eixos documents adjunts?

6a. Admesa la demanda a tràmit, com es podrien citar les parts? Quines conseqüències tindria que l'empresa fora citada directament per mitjà d'edictes?

7a. Acte del judici: Quines conseqüències tindria que una de les parts no haguera sigut citada dins del termini i la forma escaient? Quines conseqüències tindria que la part demandada, degudament citada, no compareguera a l'acte del judici?

8a. Acte del judici, la fase d'al·legacions: Pot l'actor, a més de ratificar-se en allò que s'ha demanat en la demanda, reclamar el pagament corresponent a unes hores extraordinàries realitzades al febrer?

Per altra banda, podria l'empresari en aquest moment intentar compensar el deute per un deute del treballador de 300 euros per una bestreta de la nòmina?

9a. Acte del judici, fase de la prova:

- A qui correspon la càrrega de la prova dels fets controvertits?

- Imagine que el treballador, per a provar la realització del treball nocturn i el consegüent pagament del plus reclamat, vol que s'aporte al procés un document (quadre resum on consten les hores i el moment en què cada dia presta els seus serveis cada treballador), que està en poder de l'empresari. En quin moment podria sol·licitar la pràctica d'aquesta prova? D'haver-se admès la pràctica d'aquesta prova, quines conseqüències podria haver si l'empresari no aportara el document? Podria sol·licitar una part que el jutge exigira l'aportació del document per mitjà de diligències finals? Davant aquesta sol·licitud el jutge podria negar-se?

- Imagine que el treballador tracta de provar la realització de l'horari nocturn aportant una llibreta on ell mateix s'apuntava la realització d'aquest treball nocturn i un testimoni (un company de treball) que declara sobre aquesta qüestió en el sentit d'allò que s'ha reclamat pel treballador. El jutge no estima provat el dret del treballador a rebre el plus. La valoració d'aquestes proves feta pel jutjador "a quo" és revisable en fase de recurs?

- Imagine que a l'acte del judici una de les parts proposa un mitjà de prova que no és admès pel magistrat-jutge. Formalment com s'inadmitirà el mitjà de prova? Com podria combatre's l'inadmissió de la prova?

- Imagine que el treballador voldria basar-se en un conveni col·lectiu estatal per a reclamar les quantitats degudes, l'ha d'aportar al judici i provar? I si fóra un conveni provincial?

- Imagine que l'empresa fóra declarada en concurs abans del judici oral. Tindria cap incidència per a l'intervenció del Fons de Garantia Salarial? Si el FGS compareguera, podria al·legar excepcions com la prescripció? Quin efecte provocaria aquesta excepció? Estaria el FGS vinculat per la sentència que es dictara?

3.-Preguntes

Què és la recusació de testimonis?

Què és la reconvenció?

Què significa la prejudicialitat penal?

La càrrega de la prova: explique la regla general i els supòsits especials.

Quin tipus de proves són les fotografies? I una gravació feta amb el mòbil d'una conversa?

Què és una inducta?

4. Lectura recomanada d'un article: Localitze i llija el següent article:

“La utilització de les xarxes socials com a mitjà de prova en el procés laboral”, Revista *El dret*, número 1, octubre 2013.

Pot accedir a través de VPN a la base de dades de la revista *El dret* i buscar l'article:

<http://revistaselderecho.com/revistas/revistadejurisprudencia/numero1-octubre2013>

PRÀCTICA 5. ACOMIADAMENT



Exercici 1:

Fets:

La senyora Leticia Costa amb domicili a Tarragona va començar a treballar a una empresa de joieria al gener del 2009, al centre de treball ubicat en les dependències d'uns grans magatzems (El Corte Inglés), amb la categoria de comercial. Percep un

salari fixe de 700 euros, incloses les pagues extres, més una part variable en funció de les comissions obtingudes per les vendes (amb una mitjana de 90 € mensuals).

El dia 31 de gener se li ha comunicat el seu acomiadament disciplinari per mitjà d'una carta lliurada en mà i amb data efectes de l'extinció en eixe mateix dia. En la carta s'indica que se l'ha acomiadada per faltes d'assistència al treball injustificades els dies 6, 12 i 25 de desembre i els dies 20 al 24 de gener. En desembre la treballadora va decidir agafar-se els dies de festa perquè li semblava injust treballar tots els festius. La treballadora va estar malalta els dies de gener, i no va assistir al treball, encara que no va aportar parts de baixa, perquè es trobava embarassada i aquest era el motiu de no poder anar a treballar. A la senyora Leticia se li va lliurar la liquidació, que va signar com no conforme. A la treballadora se li deuen les comissions de l'última mensualitat.

Qüestions:

1.- Determine:

1) Quin tipus d'acte preprocessal ha de seguir-se amb anterioritat a l'exercici de l'acció judicial d'acomiadament.

2) Quin serà l'òrgan competent per a la seua celebració.

3) Quins efectes produeix la interposició de l'escrit preprocessal interessant la seua celebració sobre l'acció d'acomiadament.

4) Quines conseqüències tindria el fet que la treballadora no acreditara al temps de presentar la demanda judicial el compliment del tràmit anterior.

2.- Redacte l'escrit de demanda i especifique quin seria en principi l'últim dia del termini per a interposar-la. Pare atenció a si es podria demandar a més d'una empresa i com es calcularia el salari diari que cobraria la treballadora

3.- Sobre qui recau la càrrega de la prova? Podria la treballadora tindre una actitud absolutament abstencionista en matèria de prova al·legant que l'acomiadament ha sigut discriminatori i deixant que tota l'obligació de provar recaiga sobre l'empresa?

4.- Quines especialitats presenta la modalitat processal d'acomiadament al judici oral?

5.- Podria exigir la treballadora una indemnització addicional per acomiadament nul? Cabria, si és el cas, l'acumulació amb l'acció d'acomiadament? Podria acumular-se la reclamació de les quantitats degudes a la treballadora?

6.- Quina o quines podran ser les qualificacions de l'acomiadament? I quins serien els efectes?

Simulació de judici: Supòsits

Exercici 1

La treballadora Carolina Hernández, per raó del seu treball a l'empresa ZENIT, SA., disposa d'ordinador i té accés directe a Internet. La seua taula de treball ocupa un lloc apartat dins del local que comparteix amb altres treballadors. Els seus caps observen que Carolina utilitza àmpliament el seu ordinador, fins a l'extrem que ni tan sols abandona la seua taula en el descans per l'entrepà.

Un dia el seu cap la interroga sobre què està realitzant en un determinat moment i Carolina davant els seus companys assenyala que està ocupant-se de realitzar l'anàlisi de borsa que li havia sigut encarregat. No obstant això, en acostar-se el seu cap per a comprovar-ho, descobreix que en realitat estava consultant l'horòscop del dia corresponent al signe Virgo en la pàgina web de "Cosmopolitan". Després de l'amonestació, Carolina s'excusa adduint que l'empresa havia tolerat un ús de l'ordinador per a petites gestions personals, com consultes del correu electrònic i que, d'altra banda, també els seus companys consultaven diàriament l'horòscop en eixa o altres pàgines.

La treballadora rep una carta de l'empresa del tenor següent: *"Per la present li notifiquem que el seu contracte quedarà extingit a partir del dia 6 de maig, per motius disciplinaris, en concret, per transgressió de la bona fe contractual i falta repetida i injustificada de dedicació al treball. Això es deu, d'una banda, a què el passat dia 2 de maig es va poder comprovar que estava utilitzant l'ordinador per a fins personals en horari de treball. D'altra banda, aquesta direcció després de la seua jornada laboral ha tingut l'oportunitat d'entrar en el seu ordinador i comprovar que les visites a pàgines no relacionades amb la seua activitat laboral durant l'horari de treball és una constant durant els últims dos mesos, com es demostra en el document que s'adjunta"*.

La treballadora pretén impugnar l'acomiadament. La treballadora està afiliada a un sindicat, però l'empresa no té delegat sindical en tindre només 24 treballadors. Tampoc hi ha delegats de personal, encara que Carolina i altres dos treballadores havien plantejat en algun moment la possibilitat de muntar unes eleccions en l'empresa per a triar delegats de personal.

Qüestions:

Troba alguna raó perquè el jutge poguera declarar l'acomiadament nul? I per a declarar-lo improcedent o procedent? Després de contestar aquesta pregunta, imagine que ha de defensar una de les posicions en el judici i prepare el corresponent judici (per escrit i, com que es realitzarà una pràctica oral, de simulació oral del judici, prepare les al·legacions i conclusions, imagine que crida un testimoni, company de la treballadora acomiadada), que pot interrogar la treballadora acomiadada i el representant legal de l'empresa, per a donar sentit a les al·legacions defenses per vostè. Formule tres preguntes a cadascú.

Exercici 2

Els treballadors Jaume R. i Francesc H. són empleats de l'empresa de xiruques i espartenyas, XANO, dedicada a la fabricació i comercialització de calçat. Jaume desenvolupa les funcions de mossos de magatzem, mentre que Francesc H. realitza funcions de recepcionista. Des de fa anys, els uneix una llarga amistat i els dos són consumidors habituals de cànnabis, particularment fora de la jornada laboral de treball, encara que algunes vegades se'ls ha cridat l'atenció sobre el consum dins de l'empresa. A més, Francesc ha estat sancionat per falta de rendiment en el treball en aplicació del Conveni Col·lectiu de la indústria del calcer el 20 d'octubre de l'any passat. La sanció es troba en procés d'impugnació i pendent de judici. Jaume ha estat sancionat una vegada el 20 d'octubre de l'any passat per consum inadequat en hores de treball. El consum habitual de cànnabis, no obstant això, no ha generat una minva en el rendiment del treballador ni en el compliment correcte dels seus deures laborals.

El dia 10 de gener, a les 11.30 h, el cap de recursos humans va sorprendre Jaume *in fraganti* al magatzem, fumant porros. D'altra banda, Francesc va ser detectat mentre fumava en una dependència annexa a la recepció, ja que l'aroma de cànnabis va ser captat pel gerent, que en aquell moment, acompanyava a l'eixida de l'empresa dos clients importants, que també es van adonar i van fer un comentari irònic al gerent, a propòsit de la flexibilitat amb què l'empresa aplica la llei antitabac. En tornar d'acompanyar els clients i entrar el gerent en la dependència es va trobar Francesc passant droga a diversos treballadors de l'empresa. Francesc està afiliat al sindicat Z, amb presència al Comitè d'Empresa, s'ha destacat per la seua afiliació i ha sigut dues vegades membre notori del Comitè d'Empresa. A més va denunciar tres vegades l'empresa a la inspecció de treball per incompliment de les normes de prevenció, encara que cap de les accions va derivar en l'obertura d'actes de sanció.

L'empresa decideix sancionar Jaume amb suspensió d'ocupació i sou durant 50 dies i Francesc amb l'acomiadament disciplinari.

Qüestions:

1.- Troba alguna raó perquè el jutge poguera declarar l'acomiadament nul? I per a declarar-lo improcedent o procedent? Després de contestar aquesta pregunta, imagine que ha de defensar una de les posicions en el judici i prepare el corresponent judici (per escrit i, donat que es realitzarà una pràctica oral, de simulació oral del judici, prepare les al·legacions i conclusions, imagine que crida un testimoni, company del treballador acomiadat), que pot interrogar el treballador acomiadat i el representant legal de l'empresa, per a donar sentit a les al·legacions defenses per vostè. Formule tres preguntes a cadascú.

2.- Imagine que la sentència d'instància declara l'acomiadament improcedent i s'ha optat per la readmissió. Seria possible interposar algun tipus de recurs contra la sentència? En cas afirmatiu, especifique quin i els subjectes legitimats per a la seua interposició.

3.- És possible instar l'execució de la sentència durant la tramitació del recurs? En cas afirmatiu, especifique els tràmits i les mesures que adoptaria el jutge.

4.- Imagine que als treballadors acomiadats, a més, l'empresa els devia la nòmina del mes de setembre de l'any passat. Podria haver exercitat aquesta acció de manera acumulada a l'acció d'acomiadament en el mes de març d'enguany? Podria reclamar-la al desembre d'enguany?

5.- Imagine que la conducta dels treballadors, a més de les conseqüències laborals, haguera determinat l'obertura d'un procés penal per ser constitutiva de delictes. Quina repercussió podria tindre aquest procediment al procés laboral?

Exercici 3

En Luis F. Román es troba en situació d'incapacitat temporal amb diagnòstic d'ansietat reactiva a problemàtica laboral. Fa un any va presentar demanda d'extinció del contracte de treball per impagament de salaris que va ser desestimada. En estar en situació d'incapacitat temporal ha sigut sotmès a seguiment per un detectiu en ocasió de les seues eixides a sopar i a prendre unes copes en determinats establiments i en determinats dies. El treballador va ser triat delegat de personal en unes eleccions celebrades fa cinc anys. Es dona la circumstància que l'empresa des d'agost d'enguany compta amb tres treballadors havent reduït la seua plantilla en 6 efectius.

Després de conèixer l'empresa l'informe del detectiu privat que va contractar, procedeix a acomiadar el treballador per transgressió de la bona fe contractual per eixir a sopar i prendre copes moltes vegades durant un mes, trobant-se en situació d'incapacitat temporal. La carta d'acomiadament s'acompanya d'indicació de 8 eixides nocturnes en un mateix mes, així com de les fotos publicades en la pròpia pàgina de facebook. En totes Luis sembla molt animat.

El treballador opina que s'han lesionat els seus drets amb aquest acomiadament i decideix impugnar-lo.

Qüestions:

Troba alguna raó perquè el jutge poguera declarar l'acomiadament nul? I per a declarar-lo improcedent o procedent? Després de contestar aquesta pregunta, imagine que ha de defensar una de les posicions en el judici i prepare el corresponent judici (per escrit i, donat que es realitzarà una pràctica oral, de simulació oral del judici, prepare les al·legacions i conclusions, imagine que crida un testimoni, company del treballador acomiadat), que pot interrogar el treballador acomiadat i el representant legal de l'empresa, per a donar sentit a les al·legacions defenses per vostè. Formule tres preguntes a cadascú.

PRÀCTICA DE SIMULACIÓ DE JUDICI: GUÍA D'ACTUACIÓ

“¿Queréis ver qué tan malos son los letrados? Que si no hubiera letrados no hubiera porfías, y si no hubiera porfías no hubiera pleitos, y si no hubiera pleitos no hubiera procuradores, y si no hubiera procuradores no hubiera enredos, y si no hubiera enredos no hubiera delitos, y si no hubiera delitos no hubiera alguaciles, y si no hubiera alguaciles no hubiera cárcel, y si no hubiera cárcel no hubiera jueces, y si no hubiera jueces no hubiera pasión, y si no hubiera pasión no hubiera cohecho: mirad la retahíla de infernales sabandijas que se producen de un licenciadito, lo que disimula una barbaza y lo que autoriza una gorra. Llegaréis a pedir un parecer y os dirán: "Negocio es de estudio. Diga V. M. , que ya estoy al cabo. Habla la ley en propios términos". Toman un quintal de libros, danles dos bofetadas hacia arriba y hacia abajo, y leen de prisa; reméndanle una anexión; luego dan un gran golpe con el libro patas arriba sobre una mesa, muy esparrancado de capítulos. Dicen: "En el propio caso habla el jurisconsulto. V. M. me deje los papeles, que me quiero poner bien en el hecho del negocio, y téngalo por más que bueno, y vuélvase por acá mañana en la noche, porque estoy escribiendo sobre la tenuta de Trasmarras; mas por servir a V. M. lo dejaré todo". Y cuando al despediros le queréis pagar (que es para ellos la verdadera luz y entendimiento del negocio que han de resolver) dice, haciendo grandes cortesías y acompañamientos: "¡Jesús, señor!", y entre "Jesús" y "señor" alarga la mano, y para gastos de pareceres se emboca un doblón.”

El sueño de la muerte

F. Quevedo

Secretari: *EXPEDIENT N*

1a Fase del judici laboral. Resolució de qüestions prèvies

Una de les novetats de la LRJS és que s'estableix que amb caràcter previ a la fase d'al·legacions ha de resoldre's de forma oral i motivada, i havent sentit prèviament les parts sobre determinades qüestions prèvies. S'obri així una nova fase en el judici oral, on el jutge resoldrà oralment, amb audiència prèvia de les parts. Aquesta fase es dirigeix a la resolució de diverses qüestions:

1. Recursos o altres incidències processals pendents de resolució, sense perjudici de la ulterior succinta fonamentació en la sentència quan procedisca.
2. Qüestions prèvies que es puguen formular en eixe acte.
3. Qüestions que el jutge o tribunal puga plantejar en eixe moment sobre la seua competència, els pressupostos de la demanda o l'abast i límits de la pretensió formulada.

2a Fase del judici laboral: Al·legacions

Jutge: *Té la paraula la part actora*

Part actora: *Amb la vènia, senyoria, per a ratificar-nos en la demanda i "sol·licitar que prèvia recepció del plet a prova s'estime la petició plantejada per la part en el suplique de la demanda" (aquesta sol·licitud de prova es pot fer al final d'aquest torn de paraula)...*

Es poden fer aclariments d'errades i ampliacions de la demanda que no siguin variacions substancials. L'art. 85.1 LJS permet al demandant ratificar o ampliar la seua demanda, però sense introduir variacions substancials. No pot oblidar-se que l'obligació de mantindre una posició coherent amb el que al·lega i sol·licita en els actes previs, segueix vigent. Així, el demandant pot limitar-se a:

- Ratificar la demanda, sense afegir res o, en tot cas, limitant-se a suplicar la recepció del plet a prova.

- Reduir les seues peticions, bé reduint les quantitats sol·licitades o bé eliminant alguna de les peticions efectuades.

- Ampliar la seua demanda, sempre que açò no supose una alteració fonamental de la demanda, apreciació que haurà de fer el Jutge o Tribunal, sense perjudici que, prèvia

consignació de la corresponent protesta, càpiguen perjudicis enfront de la seua actuació. En general, ampliacions no admissibles són aquelles en què s'introduïsquen nous demandats, nous fets que es podien haver al·legat en la demanda, noves peticions que no guarden una homogeneïtat qualitativa. En canvi, no es consideraria variació substancial, una variació de quantitat que respondria a algun error aritmètic, o algun aclariment.

- També es pot explicar breument la petició feta en la demanda (ex. si es demana que l'acomiadament és nul perquè és discriminatori).

Jutge: *Té la paraula la part demandada*

Part demandada: *Amb la vènia, senyori, per a oposar-nos a la demanda i sol·licitar, prèvia recepció del plet a prova, que es dicte una sentència absolutòria i es desestime la demanda*

- Si considera que en la fase d'al·legacions la part actora ha fet variacions substancials en la demanda, oposar-se a elles fent constar: "proteste i que conste en acta"
- Pronunciar-se sobre els fets (exemple: Qüestionar els fets que consten en la demanda o una part d'ells i dir que "com es tractarà d'acreditar en la fase de prova, el que va ocórrer va ser", o "com es provarà en el moment processal oportú"). Respecte als fets, el demandat pot bé negar-los, convertint-los en fets controvertits, o bé admetre'ls de forma expressa o tàcita, totalment o parcialment. Aquesta actuació de pronunciar-se sobre els fets l'exigeix el propi art. 85 LJS i s'explica per la necessitat d'exposar a l'òrgan judicial quina és la controvèrsia fàctica que existeix entre les parts, a l'efecte que només sobre ella es practique la prova (art. 87.1 LJS). En realitat, el demandat pot no pronunciar-se sobre els fets, però assumeix llavors el risc que aquestos es donen per conformes, i per tant, no es permeta prova sobre els mateixos.
- Formular excepcions: caducitat, prescripció, falta de legitimació passiva, litispendència, cosa jutjada, defectes en la demanda ...
- Explicar els raonaments jurídics per a desestimar la demanda. En aquest cas es tracta d'adduir raons de drets que desvirtuen els raonaments de l'altra part, que neguen que la petició de l'altra part estiga jurídicament fundada.

3a Fase del judici laboral: Prova

Jutge: *Formule la proposició de prova de la part actora*

Part actora: Volem sol·licitar: ... (es diuen els mitjans de prova que es volen sol·licitar). Per exemple, confessió del legal representant de l'empresa, documental aportada de contrari consistent en quatre documents més un document addicional aportat per nosaltres com la liquidació d'havers del contracte i testifical, amb 3 testimonis).

Jutge: *Formule la proposició de prova de la part demandada*

Part demandada: *Volem sol·licitar: ... (es diuen els mitjans de prova que es volen sol·licitar).*

L'ordre normal de les proves és:

- 1) Documental
- 2) Confessió
- 3) Testifical
- 4) Pericial
- 5) Reconeixement judicial
- 6) Reproducció de paraules, imatges o sons.

Recordar: A l'efecte de sol·licitar la pràctica de pràctica de proves que hagen de celebrar-se en l'acte del judici i on siguen necessàries diligències de citació o requeriment, l'antelació mínima és de cinc dies a la data d'assenyalament, excepte quan l'assenyalament s'efectue en un termini menor, sent en aquest cas el termini de tres dies per a sol·licitar aquesta pràctica (art. 90.3 LRJS).

Documental

Jutge: *Examinen els documents respectius*

L'oficial del jutjat fa un intercanvi de documents. El jutge també els examina.

Jutge: *Vol fer qualsevol de les parts alguna consideració sobre els documents examinats?*

Parts: *Sí/No (en aquest moment alguna de les parts pot impugnar un determinat document).*

Prova de confessió/Interrogatori de les parts.

Jutge: *XXX, alce's i conteste les preguntes que li formulen*

- Comença a interrogar la part que ha proposat aquesta prova.

Jutge: *L'altra part vol formular alguna qüestió?*

Durant el desenvolupament d'aquesta prova, el jutge pot interrompre en qualsevol moment (ex. "explique millor aquest punt"), limitar les qüestions dels lletrats si les considera impertinents, exigir-los que no facen comentaris crítics contra les parts o els lletrats contraris o dir als lletrats que deixen contestar a l'interrogat,

permetre'ls que qüestionen les parts sobre els fets però no sobre el Dret i/o dir als lletrats/diplomats en relacions laborals que deixen contestar a l'interrogat.

Prova de testimonis

Jutge: *XXX compareix com a testimoni a instància de la part actora/demandada. Jura o promet que dirà la veritat de tot allò que sàpiga i se li pregunta?*

Testimoni: *Jure/ Promet*

Jutge: *Sàpiga que té obligació de dir veritat perquè el fals testimoni constitueix un delictes que, amb pena de fins presó menor, es castiga al Codi penal.*

A continuació, el jutge tractarà de fixar quina és la relació entre els testimonis i les parts del judici. La seua declaració començarà amb unes preguntes per a identificar-los i establir les seues possibles relacions amb les parts, podent així valorar el seu grau de fiabilitat.

Jutge: *Quina relació té amb la part actora o la demandada?*

Testimoni: ... (Per exemple, pot contestar que és company de treball de la part actora o empleat de la part demandada).

Jutge: *Actualment presta serveis en l'empresa demandada?*

Testimoni: ...

Jutge: *Té plet pendent per reclamació contra l'empresa?*

Testimoni: ...

Jutge: *Formule les preguntes, lletrat*

- Comença a interrogar la part que ha proposat aquesta prova.

Jutge: *Cap pregunta per l'altra part?*

- Si l'altra part vol, pot formular preguntes.

- Resta de proves si n'hi ha

Possibilitat de nova conciliació abans de la fase de conclusions

Jutge: *S'oposa alguna de les parts a un intent de conciliació abans de la fase de conclusions?*

Part actora i demandada: Sí/No

L'art. 85.8 LRJS estableix que, una vegada practicada la prova i abans de les conclusions, pugui suscitar-se la possibilitat d'arribar a un acord i, de no aconseguir-se el mateix, en eixe moment prosseguir la celebració del judici oral. Esta previsió s'emmarca entre les diverses contingudes en la LRJS, que pretenen potenciar els mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes.

4a Fase del judici laboral: Conclusions

Jutge: *Conclusions de la part actora. Breument i per a resumir la prova. Els acotaré el temps si no ho fan breu.*

Part actora: ...

Jutge: *Conclusions de la part demandada.*

Part demandada

Jutge: *Vist per a sentència*

Una vegada acabada la realització de les proves, es passa al tràmit de conclusions, on les parts han de fixar definitivament les seues posicions (a la vista de tot el que ocorre al judici, especialment del resultat de les proves, però sense alterar els punts fonamentals i els motius de demanar invocats en la demanda). Poden seguir-se dos estratègies. En primer lloc, poden ser breus, limitant-se les parts a ratificar o elevar a definitives les seues posicions. En segon lloc, pot optar-se per desenvolupar més. En aquest cas:

- Pot fer-se una valoració crítica de la prova practicada (per exemple, fer observacions sobre les circumstàncies personals dels testimonis o sobre la veracitat de les seues conclusions, ja que no poden ser recusats).
- S'han de fixar exactament les al·legacions de fets.
- Es pot al·legar el dret aplicable, que sí que pot ser modificat.

- S'ha de concretar el *petitum* d'acord amb la pretensió que s'ha exercit. Així, es determinarà de manera líquida la seua petició si és que esta era de condemna a quantitat i no ho havien fet ja, en no poder deixar-se per al tràmit d'execució de sentència (art. 87.4 LJS).

Els arts. 87.4 i 5 fixen la facultat del jutgador de donar les conclusions per finalitzades quan considere que les posicions estan prou clares o, si les parts han acabat les seues conclusions però el jutgador considera que no estan clares o líquides les postures o que queda algun punt del litigi fosc, pot requerir a les parts un aclariment o la determinació líquida de les quantitats.

PRÀCTICA 6: MITJANS IMPUGNACIÓ

Cas Donabela

Donabela envia davant l'Areòpag una dona acusada d'enverinament. Quan Donabela era procònsol d'Àsia, li van presentar una dona d'Esmirna que havia enverinat secretament el seu marit i el seu fill, segons confessava. Però sostenia que ho havia fet amb raó, perquè el marit i el fill havien matat amb premeditació un altre fill que va tindre del seu primer espòs, la innocència i bondat del qual celebrava.

El fet era cert. Donabela va sotmetre l'assumpte al Consell, però ningú va voler decidir en cas tan delicat. Podria deixar-se impune l'enverinament del seu marit i del seu fill? I, d'altra banda, aquells malvats no havien merescut el càstig? Donabela va remetre l'assumpte a Atenes als areopagites, com a jutges més experts i de més gravetat. Els areopagites, sentida la causa, van citar l'acusador i l'acusada perquè comparegueren als cent anys. D'aquesta manera es van abstenir de declarar legítim el que les lleis prohibien, i també de castigar una culpable digna de perdó.

Valerio Máximo, Fetes i dites memorables, Llibre XI, Aulio Gelio (crític llatí II d.C.) en Nits Àtiques, traducció del llatí de Francisco Navarro i Calvo, EJEA, Buenos Aires, Argentina.

Supòsit 1

Qüestió: Determine quines resolucions de les que a continuació es relacionen són susceptibles de ser impugnades. En eixe cas, especifique el tipus de recurs que cal interposar, així com l'òrgan jurisdiccional competent per a la seua solució.

1. Sentència definitiva dictada pel jutjat social d'Elx pel que es declara un acomiadament disciplinari improcedent.

2. Sentència dictada pel jutjat social de Jerez de la Frontera per la qual es resol un plet en matèria de classificació professional.

3. Sentència dictada pel jutjat social de Granada per la qual es resol un plet en matèria de gaudi de vacances.

4. Sentència definitiva dictada pel jutjat social de València en procés de reclamació de quantitat per la qual es condemna l'empresari al pagament dels 1.300 euros que havia reclamat un treballador. I si el treballador haguera reclamat 4.200 euros, s'haguera, d'una banda, condemnat l'empresa al pagament de 1.300 euros i, d'altra, absolt dels 2.900 restants en entendre's que responien a deutes prescrits?

5. Sentència dictada pel jutjat social de Gijón en un procés acumulat de reclamació de quantitat en què es condemna l'empresa demandada a pagar a tres

treballadors distints les següents quantitats reclamades: 1.600 euros a En Juan; 1.700 a Na Inés; 1.450 a En Crispulo.

6. Sentència dictada pel jutjat social de Madrid per la que es revoca una sanció molt greu consistent en suspensió d'ocupació i sou per sis mesos imposada sobre un determinat treballador. I si es declarara nul·la? I si es confirmara?

7. Sentència dictada pel jutjat social de Burgos per la qual es revoca una sanció lleu imposada sobre un treballador pel seu empresari. I si s'haguera declarat nul·la? I si s'haguera confirmat?

8. Sentència dictada pel TSJ d'Andalusia resolent un recurs de suplicació interposat contra una sentència emanada del jutjat del social de Sevilla en matèria d'impugnació de convenis, que contradiu una sentència del mateix TSJ. I si contradigués una STSJ de Catalunya? I si contradigués una sentència de l'Audiència Nacional? I si contradigués una sentència del Tribunal Suprem?

9. Sentència dictada per l'Audiència Nacional per la qual es declara objectivament incompetent per a resoldre una demanda per conflicte col·lectiu plantejada pel sindicat UGT.

10. Sentència dictada pel jutjat social d'Almeria per la qual es declara incompetent per a resoldre una demanda per la qual s'impugna el Conveni Col·lectiu nacional de Grans Magatzems.

11. Interlocutòria dictada pel jutjat social de Terol per la qual es denega la pràctica d'unes diligències preliminars sol·licitades per una persona que pretén interposar demanda contra el seu empresari en reclamació de quantitat.

12. Interlocutòria dictada pel jutjat social de Benidorm per la qual es denega una sol·licitud de prova testifical anticipada d'una persona que es troba en precàries condicions de salut requerida per un treballador que pretén demandar el seu ocupador per acomiadament.

13. Interlocutòria dictada per la sala social del TSJ de Catalunya per la qual es declara objectivament incompetent per a conèixer d'una demanda per acomiadament.

14. Interlocutòria dictada pel jutjat social d'Alacant per la qual es declara genèricament incompetent per a resoldre una demanda per la qual un empresari impugna una resolució de l'autoritat laboral per la que se li imposava una sanció molt greu derivada de la contractació de treballadors estrangers sense comptar amb el preceptiu permís de treball.

15. Sentència ferma dictada pel jutjat social d'Albacete que va declarar un acomiadament improcedent basant-se en les declaracions d'un testimoni que ha estat condemnat penalment per fals testimoni en el procés en qüestió.

Preguntes, esquemes i mapes conceptuals

1.- Realitze un esquema sobre la preparació i interposició d'un recurs de suplicació.

2.- Assenyale el termini per a interposar el recurs de suplicació.

3.- Diga en quins casos s'ha de condemnar el recurrent al pagament de les costes processals, suposant que en tots els casos que a continuació s'esmenten ha existit una impugnació del recurs:

- a) Sentència resolent un recurs de suplicació que desestima el recurs de suplicació interposat per una mercantil.
- b) Sentència resolent un recurs de suplicació que desestima el recurs interposat per un empresari persona física que gaudeix del benefici de justícia gratuïta.
- c) Sentència resolent un recurs de suplicació que desestima el recurs interposat per un treballador que gaudeix del benefici de justícia gratuïta.
- d) Sentència resolent un recurs de suplicació que desestima el recurs interposat per l'INSS.
- e) Sentència resolent un recurs de suplicació que desestima el recurs interposat per la Generalitat Valenciana.

4.- Motius del recurs de suplicació.

5.- Explique quin tipus de proves poden servir per a modificar els fets provats del jutge d'instància pel motiu de revisió dels fets provats. Resolga si és possible basar-les en declaracions de testimonis o en un informe de detectius.

Treball 3

A partir de la gravació del judici i de la sentència que se li aporta, redacte el recurs de suplicació.

PRÀCTICA 7. PROCÉS DE SEGURETAT SOCIAL I ALTRES MODALITATS PROCESSALS



Publicat "El País" 1-11-2013

Exercici 1

Alexandre, veí d'Alacant, Av. d'Alexandria, 89, estava tractant-se a l'Hospital central, dependent de l'Agència Valenciana de Salut, des de novembre passat per una aguda i progressiva pèrdua de visió. El 20 de gener se li va diagnosticar la presència d'un

tumor. Davant la gravetat de la malaltia, el servei de neurocirurgia de l'hospital li va recomanar traslladar-se a Berlín (Alemanya) per a ser intervingut quirúrgicament a un hospital privat, ja que no existia a Espanya cap centre hospitalari que pogués practicar l'operació que requeria la seua malaltia. El trasllat a Alemanya i la intervenció quirúrgica amb caràcter d'urgència proposada per l'Hospital central, va ser autoritzada per la direcció territorial de sanitat de la Generalitat Valenciana.

Alexandre va romandre a Berlín des de maig fins a juny i les despeses ocasionades com a conseqüència de la intervenció quirúrgica i del tractament mèdic realitzat a l'hospital privat alemany van ascendir a 19.000 €, que van ser reclamats pel beneficiari davant la direcció provincial d'Alacant de l'INSS, la qual mitjançant una resolució de 4 de desembre va desestimar la petició per haver estat dispensat el tractament en un hospital privat.

QÜESTIONS

- 1.** Si Alexandre decideix impugnar judicialment la resolució administrativa, necessita realitzar algun tràmit previ a la interposició de la demanda? Indique el tipus d'acte i l'òrgan competent davant el qual ha de realitzar-se. Quines conseqüències tindria que Alexandre no instara el tràmit preprocesal?
- 2.** Quin és el termini de què disposa Alexandre per a presentar la demanda? Indique el *dies a quo*.
- 3.** Quin és l'òrgan judicial competent, objectivament i territorialment, per a conèixer de la demanda? Les qüestions relatives a la competència dels tribunals laborals han de ser examinades d'ofici? En cas contrari, com i quan han de plantejar-se?
- 4.** Quins seran els subjectes legitimats en aquest procés? Deuran les parts intervenir en el procés amb representació i defensa tècnica?
- 5.** Podria Alexandre reclamar en la mateixa demanda una indemnització per danys i perjudicis?
- 6.** Si una de les parts proposa un mitjà de prova que no és admès pel magistrat, com haurà de combatre la inadmissió del mateix? Quines diferències existeixen entre les mesures preparatòries i les mesures precautòries?
- 7.** Existirà condemna en costes en aquest procés? I, en general, en el procés laboral?
- 8.** Davant la sentència que es dicte en el seu dia, cap algun tipus de recurs? Si la resposta és afirmativa, indique: tipus de recurs, subjectes legitimats, termini i òrgan competent per a la seua resolució.
- 9** Seria possible instar l'execució de la sentència durant la tramitació d'un hipotètic recurs? Quin termini existeix per a sol·licitar-la? En què consistirà aquesta execució?
- 10.** Redacte la demanda sense els fets ni els fonaments de Dret.

Exercici 2

Na Lara González presta serveis a l'empresa Perruqueria Ana, des del 13 de març del 2010, amb la categoria professional d'estilista i amb un salari de 25 € diaris. L'empresària ha procedit a reduir-li la jornada un 20% i en paral·lel, el seu salari.

La treballadora, indignada, estima que això suposa una vulneració de les seues condicions de treball i es planteja impugnar la decisió empresarial.

QÜESTIONS

- 1.- Determine quina modalitat ha d'utilitzar si qüestiona el canvi a les condicions de treball.
- 2.- Determine el termini per a impugnar i si és preceptiva la conciliació prèvia.
- 3.- Què pot sol·licitar la treballadora?
- 4.- Imagine que la treballadora es planteja, en lloc d'impugnar el canvi, reclamar l'extinció indemnitzada del seu contracte. Especifique per quina modalitat s'ha de demandar, quin termini té per a accionar, si és necessari plantejar conciliació prèvia i quina indemnització pot sol·licitar.

Exercici 3

El passat mes de gener es va presentar la inspecció de treball al club "Valeria Messalina", que està integrat per un bar de copes i un xicotet hotel adossat. L'inspector va constatar que allí es trobaven diversos cambrers, un vigilant i un porter, tots ells amb contracte de treball, però també va detectar que hi havia unes deu dones estrangeres sense permís de treball. Les dones estaven hostatjades a les habitacions de l'hotel i pagaven pel seu ús 40 euros la nit, disposant d'una taquilla a la recepció de l'hotel. Les dones no tenien contracte de treball i guanyaven un percentatge de les copes a les que eren convidades pels clients. A més oferien serveis de companyia, no ingressant l'amo del local cap quantitat per aquests últims serveis. La inspecció alçà acta per l'existència d'una relació laboral.

Determine el procediment si l'empresari que regenta el club nega l'existència de relació laboral.

Exercici 4

Una treballadora falta repetidament el respecte a una companya de treball. L'empresari decideix sancionar la primera, d'acord amb el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació, amb una sanció molt greu i suspensió d'ocupació i sou durant tres mesos.

QÜESTIONS

- 1.- Determine el procediment d'impugnació de la sanció, el termini i si és necessari realitzar un acte previ.
2. Es podria recórrer la sentència d'instància si el jutge confirmara la sanció? I si la revocara?

Exercici 5

Marc I., topògraf, ha desenvolupat a una empresa el treball com a topògraf. Ja té 44 anys i la seua categoria no ha canviat des que va entrar a treballar a l'empresa como a becari. Cobra uns 1.000 € menys que altres companys que realitzen el mateix treball amb la categoria de tècnic.

QÜESTIONS

- 1.- Determine el procediment adient per a reclamar una reclassificació professional. Hauria de demanar el treballador cap informe abans de presentar la demanda?
- 2.- El treballador pot acumular a la seua demanda de classificació el pagament de les diferències salarials? Des de quan?
- 3.- La sentència d'instància seria recurrible?
- 4.- Imagine que el treballador no reclama per por a perdre el seu lloc de treball. Podria plantejar que la seua classificació professional no era l'adient en el procés per acomiadament?
- 5.- Imagine que el treballador sí reclamara vigent la relació laboral i la seua por a ser acomiadat es confirmara, estant acomiadat 15 dies després que se li reconeguera el dret a una correcta classificació professional. Podria plantejar aquesta qüestió en el procés d'acomiadament? Amb quina finalitat?

PRÀCTICA 8. EXECUCIÓ



Publicat "El país", 30-10-2013

Supòsit 1

W.S.G. amb domicili a València, C/ Paz, 43 va ser acomiadat per motius disciplinaris per l'empresa "Tanatori Atrium, SA", amb domicili a Silla, Av. Les Ordixes, 14. W.S.C. estava afiliat a CCOO a l'empresa i estava desenvolupant una important campanya d'activitat sindical a l'empresa, organitzant eleccions sindicals, de les que era candidat, per la qual cosa se sospita que l'acomiadament va estar motivat per raons diferents de les adduïdes per l'empresa a la carta d'acomiadament.

El jutjat del social núm. 5 de València va declarar l'acomiadament nul per violació del dret de llibertat sindical del treballador en sentència de 12 de febrer d'enguany. La sentència va ser recorreguda en suplicació davant el Tribunal Superior de Justícia de València.

Qüestions:

1.- Raone sobre si podria instar-se l'execució provisional de la sentència del jutjat del social, per qui, en quin termini i l'òrgan competent. Variaria la resposta si l'empresa haguera reconegut la improcedència de l'acomiadament en fase de conciliació i el treballador, acceptant aquesta qualificació, haguera optat per la indemnització?

2.- Si finalment es va instar l'execució provisional i el treballador es va negar a reprendre la prestació de serveis durant la tramitació del recurs, quines conseqüències tindria la seua conducta? Podria suposar l'acomiadament del treballador?

3.- La sentència que resol el recurs de suplicació revoca la qualificació de l'acomiadament realitzada per la sentència d'instància i considera que el treballador va ser acomiadat procedentment. Davant aquesta nova qualificació, l'empresa pretén que el treballador torne els salaris percebuts durant la substanciació del recurs. El treballador es nega al·legant que, encara que no va treballar a l'empresa durant aquest període, això va ser conseqüència de la voluntat de l'empresari que es va negar a readmetre'l. Tindria l'obligació el treballador de reintegrar les quantitats percebudes?

Supòsit 2

E.N.T. amb domicili al C/ 9 d'octubre, 3 de Catarroja també va ser acomiadat de l'empresa "Atrium SA". El jutjat del social de València núm. 10 va qualificar l'acomiadament d'improcedent, sentència que va esdevindre ferma en no ser recorreguda dins del termini i la forma escaient. Corresponent l'opció a l'empresari, aquest optà per la readmissió. En no produir-se el compliment voluntari, ja que l'empresari no va procedir a la readmissió ni va fixar data per a la mateixa, el treballador decideix instar l'execució del títol.

1.- Determine el tipus d'execució i el termini de què disposa el treballador per a sol·licitar l'execució.

2.- Iniciada l'execució, s'obri l'incident de no readmissió; quins efectes tindria la no compareixença del treballador?

3.- Finalment el treballador decideix assistir a l'incident de no readmissió, al·legant que l'empresari es nega a readmetre'l i sol·licita al jutge que aplique les conseqüències pertinents. El jutge resol l'incident de no readmissió declarant efectivament que la readmissió no es va produir. En la interlocutòria el jutge dóna per extingida la relació laboral, acordant que es pague al treballador la indemnització pròpia dels salaris de tramitació i els salaris deixats de percebre. Podria imposar el jutge alguna indemnització addicional? Què podria fer el treballador si l'empresari no el readmet i tampoc vol abonar les quantitats fixades en la interlocutòria?

Supòsit 3

En José R.P. prestava serveis com a únic treballador als llocs del Mercat d'Abastaments de Barcelona de l'empresa "Peixos Ferpa, SL", domiciliada també al carrer Joaquín Costa de Barcelona. El treballador ha estat acomiadat el 21 de gener d'enguany, interposant la papereta de conciliació el dia 25 del mateix mes. Celebrat l'acte de conciliació davant el SMAC de Barcelona el 30 de gener, es va arribar a un acord amb avinença, perquè l'empresa va reconèixer la improcedència de l'acomiadament acceptant dipositar la indemnització i els salaris corresponents, que segons els càlculs del graduat social que representava el treballador ascendia a la quantitat de 8.202'58 €. El lletrat conciliador va estendre la corresponent acta de l'acord.

No obstant això, l'empresa no va fer efectiu el pagament de la indemnització corresponent, per la qual cosa el treballador decideix instar l'execució sol·licitant el pagament de l'esmentada quantitat, més interessos i costes. El treballador té coneixement després que l'empresa havia sigut dissolta el 17 de febrer d'aquest mateix any i que una nova empresa dedicada també a la venda de peix i marisc, denominada "Peix i Marisc Mario, SL" havia adquirit el contracte de lloguer corresponent als llocs

de venda que tenia l'empresa "Peixos Ferpa, SL" en el Mercat d'Abastaments i altres béns propietat de l'empresa.

QÜESTIONS

- 1.- Determine si el treballador gaudeix de títol suficient per a instar la corresponent execució i, si és el cas, el termini, l'òrgan i el tipus d'execució que ha d'instar.
- 2.- El treballador, davant el perill de no cobrar cap quantitat, decideix intentar ampliar l'execució contra l'administrador de la seua empresa, el senyor Jorge F.G., i l'empresa "Peix i Marisc Mario, SL", per entendre que s'ha produït una successió d'empresa de l'art. 44 ET. En quin tràmit podria sol·licitar l'ampliació de l'execució?
- 3.- Tant l'empresa "Peix i Marisc Mario, SL", com el senyor Jorge F.G. s'oposen a l'ampliació al·legant falta de legitimació passiva. L'òrgan judicial, després de la celebració de la corresponent compareixença, resol per mitjà d'interlocutòria de 7 d'abril, la part dispositiva la qual era del següent tenor literal: «No pertoca l'ampliació de responsabilitat sol·licitada per En José R.P. contra En Jorge F.G. i contra l'entitat "Peix i Marisc Mario SL"».

El treballador decideix recórrer la resolució judicial. Quin tipus de recurs ha d'utilitzar? I si l'òrgan davant el qual planteja el primer recurs li'l desestimara de nou per mitjà d'interlocutòria, podria plantejar un nou recurs?

Opcional

- 1.- Redacte l'escrit de sol·licitud d'execució provisional del supòsit 1.
- 2.- Redacte l'escrit d'execució de la sentència d'acomiadament amb opció per la indemnització.
- 3.- Redactar el recurs inicial contra la interlocutòria del supòsit 3

Annex 1: Pràctiques voluntàries redactades per un estudiant: Juan Carlos Martínez de Bolaños

INTRODUCCIÓ DE L'AUTOR

Des de la meua perspectiva com a alumne, hi ha havut qüestions de l'assignatura de Dret Processal que, a causa del temps tan curt d'impartició, ha sigut impossible tractar-les en classe. A més, la densitat i extensió del temari fan que generalment els alumnes no ens plantegem qüestions més enllà de les tractades a classe.

No obstant això, sempre pot haver-hi estudiants que vulguen aprofundir més en l'assignatura i avançar en un altre tipus de supòsits pràctics, on cal manejar més paràmetres i consultar més normativa que els recollits en el quadern amb què es treballa a classe.

Gràcies al Pràcticum que he realitzat com a part de la carrera, he tingut l'oportunitat de trobar-me amb casos molt diversos que al món del treball són molt habituals. A mi m'han aprofitat molt i és possible que a altres companys/es també els aprofiten.

Com a aportació a l'assignatura, i si des de la part docent es considera, he recopilat documents reals que serveixen com a exemple de la teoria de classe i casos reals que l'alumne/a haurà de resoldre.

He intentat que el plantejament dels supòsits pràctics siga de la manera més semblant a la realitat, donant les indicacions justes a l'alumne/a i fent que aquest/a haja de treballar la pràctica a fons.

En tot cas, no cal oblidar que sóc un estudiant pel que és possible que haja comès errades a l'hora de realitzar aquest treball, però crec que he aconseguit plasmar la intenció amb el que he fet. L'única cosa que puc garantir amb tota seguretat és que en confeccionar-ho a mi m'ha servit.

No sempre la pràctica proposta és exacta als fets reals. La meua intenció és que l'alumne/a arribe a les seues pròpies conclusions, sense que se li dicte que ha de fer una reclamació prèvia o una demanda judicial. Fins i tot abans de prendre eixa decisió ha de discernir si en el cas que se li planteja cap algun tipus de reclamació o no.

És necessari repassar i observar qüestions estudiades en Dret del Treball per a poder resoldre els casos que es proposen. També és necessari que l'alumne/a s'habitue a utilitzar el Conveni Col·lectiu corresponent i a saber localitzar-los a les bases de dades corresponents.

Aquestes qüestions són les que els professionals amb què he compartit el meu horari de pràctiques utilitzaven d'una forma rutinària per a la resolució dels casos que se'ls presentaven. Com a graduats en Relacions Laborals haurem d'acostumar-nos a treballar d'aquesta manera, per això, com més prompte millor.

PRÀCTIQUES.

PRÀCTICA 1

L'empresa POSE MOBLES, S.L. localitzada a Beniparrell CP 46469, disposa de 3 treballadors i es dedica al poliment de mobles, estant enquadrada al Conveni Col·lectiu d'Ebenisteria i Moble Corbat de la província de València.

Dos dels seus treballadors acudeixen a vostè:

1. Na V.G.L., domiciliada a Picanya, CP 46210 al C/ Vicente Ferrer, 15-6 amb DNI 52.633.797-E que treballa com a Oficial des del 5/12/01.

2. En A.G.R., veí d'Alaquàs, CP 46970, C/ Ribera, 13-14 amb DNI 52.225.644-H que treballa com a oficial de segona des del 2/07/01.

Ambdós han deixat de percebre el seu salari els mesos de novembre, desembre i paga extra de Nadal del passat any. Durant gener i febrer d'enguany només han percebut 600 € per mes cadascú.

A més, En A.G.R. ha rebut una carta d'acomiadament amb efectes 14 de març per motius disciplinaris, concretament “*per arribar amb retard al treball en successives ocasions (dies 3, 5, 6 i 10 de març) i sense justificació*”.

QÜESTIONS

1a) Determine les actuacions que s'ha de seguir. Comprove si els salaris que no han cobrat poden ser reclamats ja que pertanyen a l'any anterior.

2a) Redacte els escrits que considere convenients, confeccionant el menor nombre d'ells que siga possible. A l'acte de conciliació tinga present que l'empresa no es presentarà.

PRÀCTICA 2

El senyor. E.M.B., amb DNI 55.055.055-X i amb domicili a València, C/ Vila-real, 21-2 CP 46014, metal·lúrgic de professió, treballa des del 3 de juliol del 2000 per a l'empresa DOS IL·LUMINACIÓ, S.L. amb domicili a Beniparrell C/ En projecte, s/n, ostentant la categoria de peó.

En data 16 de juny d'enguany, i basant-se en el que disposa el Conveni Col·lectiu de la Indústria del Metall per a la província de València, reclama la quantitat de 999,65 € en concepte de Plus Distància. La demanda la coneix el jutjat del social núm. 9 de València.

El 2 de juliol, sense haver-se resolt la demanda plantejada, el treballador causa baixa voluntària a l'empresa, procedint aquesta a practicar la corresponent liquidació i quitança. A pesar que en l'empresa hi ha un delegat de personal, el treballador no sol·licita la seua presència a l'hora de signar la liquidació. El text de la liquidació i quitança és el següent:

*El que subscriu, E.M.B., per la present declara haver rebut d'aquesta empresa la quantitat de **MIL CINQUANTA-DOS AMB DISSET EUROS** per tots els conceptes laborals que em corresponen fins al dia d'avui que acabe de prestar els meus serveis per causa (**VOLUNTÀRIA**)i, servint aquest document com a **LIQUIDACIÓ**, reconec lliurement no tindre res a demanar i reclamar d'acord amb el que preveu l'Art.3 de la Llei 2/92.*

Signat.- El representant dels treballadors

(En cas de sol·licitar la seua presència)

A Beniparrell, 2 de juliol d'enguany.

Signatura del treballador.

QÜESTIONS.

1a) Què ocorre si els càlculs fets per l'empresa no són els correctes? Podrà reclamar el treballador malgrat haver firmat en conformitat la corresponent liquidació? Consulte el Conveni Col·lectiu.

2a) Afecta d'alguna forma l'acceptació de la liquidació a la reclamació judicial que el treballador ha interposat i que encara no s'ha resolt?

3a) Enumere les actuacions que vostè faria i, si és necessari, redacte els escrits que considere necessaris.

PRÀCTICA 3

Na M.P.T.G. rep una comunicació de l'empresa la qual li mostra a vostè perquè la informe de les possibles actuacions que es puguen realitzar ja que no està d'acord amb la mateixa.

Paterna, 5 de maig d'enguany.

NA M.P.T.G.

Benvolguda treballadora:

Aquesta empresa es veu en la necessitat d'amortitzar el seu lloc de treball davant la greu situació econòmica que travessa la mateixa, atès que a l'exercici anterior s'han produït 271.765'86 € de pèrdues, motivades per una caiguda de vendes d'exportació del 33%, i una caiguda de vendes al mercat nacional del 16'5%, la qual cosa ha suposat una caiguda de vendes mitjana del 24'6%, causa fonamental de les pèrdues reflectides en els comptes de la societat, significant, a més, que durant el primer quadrimestre del present exercici s'ha produït un seriós agreujament d'aquestes tendències, havent caigut les exportacions en un 48% i les vendes nacionals en un 23%, produint una caiguda mitjana de les vendes del 35%. Donada la necessitat d'adequar la plantilla de l'empresa a la disminució de vendes, ens hem vist obligats a prendre aquesta decisió per a optimitzar els recursos i fer viable el funcionament de l'empresa.

Conseqüentment i fent ús de les facultats que atorga l'article 52.c de l'Estatut dels Treballadors i amb fonament en eixa causa, li participem l'extinció del seu contracte de treball amb efectes el pròxim dia 7 de juny.

En compliment del que disposa l'article 53.1.B de l'esmentada norma, junt amb aquesta comunicació posem a la seua disposició la indemnització prevista a l'article (20 dies per any de servei, amb un límit de 12 mensualitats), que amb la seua antiguitat equival a un import líquid de 6.553'28 €.

Igualment li comuniquem que durant el període comprès entre la data d'aquesta comunicació i la de l'extinció del contracte, disposarà vostè d'una llicència setmanal de 6 hores. Tanmateix li adjuntem tota la documentació econòmica relativa a les causes exposades, consistent en còpia de l'informe d'auditoria del passat any i avançament dels comptes econòmics d'enguany.

Sentim prendre aquesta decisió, que ens resulta molt dolorosa, però ho fem en benefici de la resta dels seus companys i de la viabilitat futura de l'empresa.

Amb agraïment pels serveis prestats, atentament.

*Signat.- Juan García Pérez.
Gerent.*

Dades de l'empresa:

GARCÍA MONTESINOS, S.L.
C/Ciutat de Barcelona, 14 P.I. Fuente del Jarro.
46988 PATERNA.
NÚM. SS 46/009409684. CIF. B-46042057
Conveni d'aplicació: Indústria del Metall.

Dades de la treballadora:

M.P.G.T. DNI 52.500.500-X
Av. Del Sud, 16-39
46920 MISLATA
Oficial de 1a. Antiguitat de 3-03-89.

QÜESTIONS

1a) Analitze la situació i describa totes les possibles respostes que des del punt de vista jurídic podria donar a la treballadora.

2a) L'endemà de la seua visita, i basant-se en el seu assessorament, M.P.G.T. li comunica la seua decisió de reclamar les pretensions de l'empresa. Tinga present que l'empresa no acceptarà les seues peticions a la conciliació prèvia.

3a) Una vegada presentada la demanda davant el jutjat, i abans de la celebració del judici oral, està vostè ocupat en qualsevol altre cas que l'obliga a consultar la pàgina web del Registre Mercantil quan troba la següent informació:

PRÀCTICA 4

El senyor R.C.P. acudeix a vostè perquè l'assessor sobre les possibles conseqüències que com a treballador puga tindre la carta que ha rebut de la seua empresa i que ací es reproduceix.

BRONZES MESTRE, S.A.

Ctra. Masia del Jutge Km 1

46900 Torrent (València) Spain

EN R.C.P.

FÀBRICA

Molt senyor nostre:

Per la present se li comunica que la Direcció de l'empresa ha tingut coneixement, a través d'un comunicat del seu immediat superior de data 16 de maig, de la seua conducta, constitutiva de falta greu, consistent en desobediència manifesta als seus superiors en matèria de treball, la qual queda manifestada en els fets següents:

A les 10.00 hores del passat dia 16 de maig, estant vostè envernissant, el seu encarregat li va ordenar que omplira el formulari corresponent als paràmetres del túnel d'envernissat (tipus de laca utilitzada, temperatura del forn, velocitat de la cadena i hora del control), informació que com vostè bé sap està a l'abast de la persona que està envernissant i és necessària dins del sistema de qualitat que aquesta empresa està implantant. Davant aquesta ordre vostè es "va negar rotundament" a fer-ho, al·legant que el treball havia de ser realitzat per l'encarregat de la secció, comportament que vostè continua mantenint. Qüestió totalment inacceptable ja que, com s'ha indicat, la informació a complimentar consisteix únicament a indicar una senzilla creu en l'apartat corresponent al tipus de laca utilitzat i indicar tres simples dades numèriques que són de fàcil accés per a l'envernissador, funció que, a més, és perfectament compatible amb la seua categoria professional.

La comissió dels fets reflectits constitueix, segons l'article 46 apartat e) del vigent Conveni Col·lectiu per a la Indústria del Metall, una falta qualificada com a greu per "desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball". D'acord amb el que preveu l'art.49.b) de l'esmentat Conveni Col·lectiu per a la Indústria del

*Metall, se li notifica que per la comissió de la falta greu se li imposa una **sanció d'amonestació per escrit.***

Tanmateix li sol·licitem que canvie la seua actitud i, a partir d'aquesta amonestació, òmpliga el formulari d'acord amb les instruccions del seu encarregat, evitant actuacions com l'anteriorment descrita, ja que la reincidència en la negativa a obeir les ordres del seu superior, podria ser constitutiva de nou com a falta greu i, inclús com a falta molt greu, podent ser sancionat, en ambdós casos, amb el màxim rigor.

Preguem signe el duplicat de la present a l'efecte de notificació i recepció.

A Torrent (València), a 17 de maig de dos mil dos.

Signat.- Josep Lluís Ortí Andreu.

Apoderat.

El senyor R.C.P. l'informa que el dia 17 de maig va ser telefonat a les oficines de l'empresa i se li va lliurar còpia de la carta. Ell es va negar a signar el vaig rebre de la carta, però aquesta li la van llegir i la van lliurar davant el seu encarregat, el president del Comitè d'Empresa i un company de la seua secció, els quals van signar un document en què constava la situació. El treballador ostenta la categoria d'especialista i desenvolupa la seua activitat des del 01/10/1975.

QÜESTIONS

1a) Valore en el seu conjunt la situació i aporte la seua opinió sobre les actuacions a realitzar que considere convenients. Done la seua opinió sobre la forma de notificació i el contingut de la sanció.

2a) Una vegada haja fet tal anàlisi, si arriba a la conclusió d'impugnar la sanció, redacte els escrits que siguin necessaris. Pare atenció que el resultat del teòric Acte de Conciliació seria SENSE EFECTE.

3a) En tot cas, independentment de quina siga la seua conclusió, faça un esquema dels passos que s'ha de seguir en un procés d'impugnació de sancions determinant les dates límits i qualsevol altra qüestió que siga rellevant i necessària.

PRÀCTICA 5.

El senyor L.R.J. amb DNI 55.550.550-H i amb domicili a València, C/ Justo i Pastor, 55-6 tenia un contracte indefinit des de 1994 amb categoria d'oficial a l'empresa EXCAVACIONS ESCOTE, S.L. amb domicili a Xirivella, C/ 2 de maig, 10, CP 46950. A causa de la seua tensa situació a la mateixa, va comunicar a l'empresa la seua intenció de causar baixa voluntària amb efectes la mateixa el dia 22 de juliol, data en què ja no va treballar.

Després d'una temporada de descans es va animar a cercar treball, estant contractat per l'empresa CONSTRUCCIONS ROBLES, S.A. per mitjà de contracte d'obra o servei el dia 13-02-03 per a exercir les tasques de lluit de sostre i parets de l'obra sítia al C/ Dos Hermanas, 13 de Requena.

El dia 15-05 va rebre comunicació de fi de contracte amb data de finalització del mateix el 31-05, pel fet que l'obra per a la qual va ser contractat finalitzava en eixa data. El dia 3-06 va sol·licitar prestació contributiva de desocupació, que li va ser reconeguda mitjançant una resolució núm. 255 de 18-06, concedint-li un període de 600 dies (20 mesos) amb una base reguladora de 31'13 € diaris.

El treballador li consulta a vostè perquè comprove si la liquidació que li pagà l'empresa va estar la correcta i si la prestació s'ajusta a allò que s'ha cotitzat per ell per aquesta contingència. Per a açò últim aporta els Certificats d'Empresa que recullen les bases de cotització de les últimes empreses on ha treballat.

EMPRESA	MES	DIES COTITZATS	BASE DE COTITZACIÓ
Construccions Robles, S.A.	Maig enguany	31	965'92 €
“	Abril enguany	30	924'24 €
“	Març enguany	31	939'99 €
“	Febrer enguany	16	504'32 €
Excavacions Escote, S.L.	Juliol passat any	19	861'85 €
“	Juny passat any	30	1.406'36 €
“	Maig passat any	23	1.036'74 €

QÜESTIONS

Realitze les comprovacions necessàries i actue segons considere en funció si observa alguna anomalia o no. Tinga present que en cas d'haver de realitzar alguna reclamació, l'entitat a qui s'adrece no acceptarà les seues pretensions.

PRÀCTICA 6.

Na C.J.J., de 56 anys i amb domicili a Silla, C/ Cooperativa, 12, CP 46460, treballa com a netejadora i és donada de baixa per incapacitat temporal el 22/04 del passat any amb el diagnòstic de lumbociatàlgia. El 03/02 d'enguany l'inspecció mèdica cursa l'alta per entendre que la treballadora està en condicions de tornar al seu treball.

C.J.J. li consulta a vostè ja que considera que el seu estat de salut no és apropiat per a tornar al treball.

QÜESTIONS

1a) Determine les actuacions que s'ha de seguir en aquest cas i informe la treballadora de quines són les seues obligacions davant una alta mèdica, a pesar que no estiga d'acord amb ella.

2a) Redacte els escrits que considere necessaris. No tindrà resposta en la RAP.

3a) Imaginem que la sentència del jutjat del social li és favorable, anul·lant l'alta mèdica. El Servei Valencià de Salut no està d'acord i presenta Recurs de Suplicació. Davant eixe fet la treballadora li pregunta en quina situació queda ella, si ha de tornar al treball o continua en situació d'IT, i de qui ha de cobrar.

Per a resoldre les qüestions consulte el capítol VI del títol II del Llibre II de la LJS.

ANNEX 2: QÜESTIONS PER A L'ASSISTÈNCIA ALS JUDICIS



QÜESTIONS:

- 1.- Han comparegut les dos parts? On s'asseu cadascuna? Estan representades per algú o compareixen directament?
- 2.- Es defensa a una o varies persones?
- 3.- S'ha ratificat la part demandant en la demanda o ha introduït alguna rectificació?
- 4.- Ha formulat oposició o contestació a la demanda la part demandada?
- 5.- Quines alegacions fa cada part?
- 6.- A partir del moment en què la jutge assenyala la recepció del plet a prova, quin tipus de proves s'han presentat per cada part?
- 7.--Conclusions de les parts. Resumeix breument les conclusions del demandat i del demandant.
- 8.- Anota incidents del cas (suspensions de la vista/conciliacions, variacions en la demanda, errors/esmenes/ elements que li pareguen interessants, etc.).

ANNEX 4: Treball amb l'expedient d'un cas

Notes d'advertència:

- 1.- L'expedient conté una numeració de pàgines que s'ha respectat; si bé, s'han suprimit algunes d'elles que s'han considerat innecessàries o repetitives, la qual cosa s'ha de tindre en compte a l'hora de les remissions a les pàgines de l'expedient.
- 2.- Aquesta pràctica voluntària conté preguntes amb distint grau de dificultat. L'estudiant pot triar contestar-les totes o tan sols algunes. Òbviament això condicionarà la valoració de la pràctica. Si ho desitja pot simplement fullejar l'expedient a l'efecte de familiaritzar-se amb el mateix.

Qüestions

1. Descriva els documents que acompanyen la demanda.
2. En els fets provats de la demanda es posa de manifest un error a la carta d'acomiadament. Imagine que assessora l'empresa i investigue i aporte jurisprudència o doctrina sobre les conseqüències d'aquest tipus d'errors a l'efecte d'invalidar o no l'acomiadament.
3. Ara imagine que assessora el treballador. Busque l'última nòmina del treballador i a partir de la seua antiguitat a l'empresa, calcule la indemnització que li correspondria en el cas que l'acomiadament fóra qualificat d'improcedent.
4. Trobe la interlocutòria d'admissió de la demanda, a la mateixa es fixen els actes de conciliació i judici.

- a) Determine la forma en què se cita les parts de les previstes en la Llei de la Jurisdicció social.
- b) Fixe's en el transcurs dels terminis. Des de l'admissió de la demanda fins a la fixació dels actes de conciliació i judici es respecten els terminis legals per excés o per defecte?
5. Seguint la numeració de l'expedient, les pàgines 28 i següents vénen referides a l'acta del judici oral. Concretament, a la pàgina 28 es reflecteix una resolució del jutge referida a la qüestió d'un poder de representació. Com s'anomenen aquest tipus de resolucions orals del jutge? Quines conseqüències té el presentar una fotocòpia? Com compareixen en judici les persones jurídiques?
6. Quin tipus de proves són les fotografies? Podrien servir per a modificar la redacció dels fets provats de la sentència d'instància en el recurs de suplicació?
7. Sap com s'anomenen les sentències aportades per la part demandada al procés (pàgines 72 i següents)?
8. La sentència que resol el cas en instància és recorreguda en suplicació davant quin òrgan? Fixe's en els terminis d'interposició del recurs i d'impugnació del mateix (p. 82). Busque en la llei si s'han respectat els esmentats termes. Quines conseqüències tindria la interposició del recurs fora de termini?
9. En el recurs plantejat, quins motius invoca la part recurrent?
- a) En relació amb el primer motiu, estudei la doctrina (en algun manual o llibre especialitzat) o la jurisprudència, i analitzi si estima que hi ha algun defecte en la modificació dels fets provats de la sentència d'instància pretesa per la part recurrent.
- b) Observe ara la impugnació del recurs. Adverteix alguna errada en el suplique?
10. Imagine que és vostè el o la magistrat/da que resol el recurs de suplicació. Done una solució final al cas.
11. Imagine que el treballador l'interroga sobre la possibilitat que la sentència que resolga el recurs de suplicació fóra també desfavorable per als seus interessos. Cabria algun altre recurs posterior al de suplicació? Davant quin organisme? Pense què seria viable?
12. Ara és l'empresa la que l'interroga sobre la possibilitat que en fase de recurs s'obtinguera un pronunciament desfavorable. Quines serien les conseqüències de la qualificació d'improcedència de l'acomiadament?