

MODALIDADES PROCESALES: SEGURIDAD SOCIAL; VACACIONES; MODIFICACIONES SUSTANCIALES

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
DIRECTOR

CONCEPCIÓN GONZÁLEZ FERNÁNDEZ
JUAN MANUEL ORTIZ PEDREGOSA
CINTA VIVANCOS MARTÍN
AUTORES



asnal6
Asociación Nacional de Laboralistas

III ARANZADI

© Antonio V. Sempere Navarro (Dir.) y otros, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es

Acceso a Soporte: https://avecliente.aranzadilaley.es/solicitud_alla_area_cliente
<https://www.aranzadilaley.es>

Primera edición: 2025

Depósito Legal: M-2278-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1078-394-2

ISBN versión electrónica: 978-84-1078-395-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Sumario

	<u>Página</u>
INTRODUCCIÓN DE LOS AUTORES	23

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

PRIMERA PARTE

PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

I. Procedimiento administrativo en materia de seguridad social previo a la vía judicial	35
A. Inicio de Procedimiento Administrativo	35
1. <i>¿Cómo se inicia el procedimiento administrativo de oficio?</i>	35
2. <i>¿Cómo se inicia el procedimiento administrativo a instancia de parte?</i>	36
B. Tramitación del Procedimiento administrativo	37
3. <i>¿Cuál es el contenido del expediente administrativo?</i>	37

	<u>Página</u>
4. <i>¿Qué actuaciones de prueba puede llevar a cabo la administración en virtud de la tramitación del procedimiento?</i>	37
5. <i>¿Existen especialidades en la conformación del expediente administrativo en determinados procedimientos de Seguridad Social?</i>	38
C. Proceso de Revisión de Resoluciones Administrativas	38
6. <i>¿Cuándo se produce el agotamiento de la vía administrativa?</i>	38
7. <i>¿Cuándo adquiere firmeza una resolución administrativa?</i>	39
8. <i>¿Cuáles son los efectos de la firmeza de las resoluciones administrativas?</i>	39
9. <i>¿Cuáles son las vías para revisar una resolución administrativa?</i>	40
10. <i>¿La reclamación previa es obligatoria antes de iniciar las acciones ante el orden social?</i>	40
11. <i>¿Hay obligación de resolver por la administración?</i> ..	41
II. Procedimiento ante el orden jurisdiccional social	42
A. Competencia objetiva, funcional y territorial	42
12. <i>¿Qué materias son competencia del orden jurisdiccional social?</i>	42
13. <i>¿En qué consiste la competencia funcional por conexión?</i>	44
14. <i>¿Qué es la prejudicialidad devolutiva?</i>	45
15. <i>¿Cuál es la competencia territorial para formular acciones de seguridad social?</i>	46

	<u>Página</u>
16. <i>¿En el orden social los actos ganan firmeza como ocurre con los actos administrativos?</i>	48
17. <i>¿Se pueden formular alegaciones en el orden jurisdiccional social sobre defectos procedimentales de tramitación del expediente administrativo?</i>	48
18. <i>¿Podemos formular recurso en todos los casos?</i>	49
B. Partes del Proceso	49
19. <i>¿Cuáles son las diferencias entre la capacidad para ser parte en el proceso y la capacidad procesal?</i>	49
20. <i>¿A quién se le atribuye la legitimación en el procedimiento?</i>	50
21. <i>¿A quién corresponde la legitimación activa?</i>	50
22. <i>¿A quién corresponde la legitimación pasiva?</i>	50
23. <i>¿Qué se entiende por litisconsorcio?</i>	51
24. <i>¿Pueden intervenir otras personas en el proceso?</i>	52
C. Diligencias Preliminares, Anticipación de la Prueba, Medidas Cautelares	52
25. <i>¿En qué consisten los actos preparatorios y las diligencias preliminares?</i>	52
26. <i>¿En qué casos podemos solicitar medidas cautelares?</i>	53
27. <i>¿Cuáles son los requisitos legales que permiten la adopción de medidas cautelares?</i>	53
28. <i>¿Qué tipo de medidas cautelares se pueden aplicar en los procedimientos de seguridad social?</i>	54
29. <i>¿Qué consecuencias tiene la falta de remisión del expediente administrativo o la aportación incompleta del mismo?</i>	55

	<u>Página</u>
D. Procedimiento Ordinario	55
30. <i>Demanda y plazos. ¿Cuál es el plazo para interponer demanda en los procedimientos de seguridad social?</i>	55
31. <i>Contenido de la demanda ¿Cuáles son los mínimos requisitos debe contener la demanda en materia de seguridad social?</i>	57
32. <i>¿Cabe la acumulación de acciones y procesos en materia de seguridad social?</i>	58
33. <i>¿En qué consiste el procedimiento testigo?</i>	58
34. <i>¿En qué consiste el principio «iura novit curia»?</i>	59
35. <i>¿A quién corresponde la carga de la prueba en el acto de juicio?</i>	59
36. <i>¿Es posible solicitar el interrogatorio de la Administración o entidad pública?</i>	60
37. <i>¿Qué hechos tienen presunción de certeza?</i>	60
38. <i>¿Se pueden desvirtuar los informes médicos aportados por INSS o Mutua de Accidentes?</i>	61
39. <i>¿Se puede solicitar la evaluación gratuita por médico forense en los procesos de incapacidad?</i>	61
40. <i>¿Qué es la incongruencia extra petitum?</i>	62
E. Modalidades Procesales Especiales	62
41. <i>¿Qué peculiaridades nos encontramos en la modalidad procesal de impugnación de altas médicas?</i>	62
42. <i>¿En qué consiste la revisión de actos declarativos de derechos?</i>	63
43. <i>¿Pueden las Entidades Gestoras impugnar las prestaciones por desempleo ante la jurisdicción social? ¿En qué casos?</i>	64

	<u>Página</u>
44. <i>¿Bajo qué circunstancias se inicia el procedimiento de oficio?</i>	65
III. Los recursos en el orden jurisdiccional social en materia de Seguridad Social	66
45. <i>¿Qué sentencias son recurribles en suplicación?</i>	66
46. <i>¿Cómo se determina la cuantía litigiosa?</i>	67
47. <i>En caso de condena solidaria, ¿deben responder todos los condenados?</i>	67
48. <i>¿Cuáles son los motivos válidos para recurrir en suplicación?</i>	67
49. <i>¿Es posible el recurso de casación y el recurso de casación para unificación de doctrina y en qué casos?</i>	68
IV. La ejecución de las resoluciones en materia de seguridad social	69
50. <i>¿Es posible ejecutar de forma provisional una sentencia?</i>	69
51. <i>¿Cuándo es posible la ejecución definitiva de la sentencia?</i>	69

SEGUNDA PARTE

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE VACACIONES

I. Cuestiones procesales	73
52. <i>¿Cuál es el objeto del procedimiento de vacaciones?</i>	73
53. <i>¿Se pueden acumular otras peticiones a la reclamación de determinación de las vacaciones?</i>	73

	<u>Página</u>
54. <i>¿Y para el caso que concurra vulneración de derechos fundamentales en la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, ¿puede alegarse en la misma demanda, así como la reclamación indemnizatoria?</i>	74
55. <i>¿El mes de agosto es inhábil para la interposición de la acción de determinación del periodo de disfrute de vacaciones? . . .</i>	74
56. <i>¿Los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, son inhábiles para la interposición de la acción de determinación del periodo de disfrute de vacaciones? . . .</i>	74
57. <i>¿Es necesario interponer conciliación previa cuando se reclama que se determinen las fechas de disfrute de las vacaciones?</i>	75
58. <i>¿Cuánto tarda en tramitarse el procedimiento judicial? .</i>	75
59. <i>¿Puedo demandar la fijación de las fechas de disfrute de vacaciones junto a la que concurre una violación de derechos fundamentales del trabajador/a? ¿y reclamar la indemnización aparejada?</i>	76
60. <i>¿Para el caso que el proceso para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones del trabajador/a, pudieran quedar afectados otros trabajadores/as de la empresa, como debo proceder?</i>	76
61. <i>Si una vez iniciado el procedimiento de determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, por parte de la empleadora se procede a fijar las mismas, ¿continuaría el proceso? . .</i>	77
62. <i>¿Es posible recurrir una sentencia de vacaciones?</i>	77
63. <i>En la demanda para fijar la fecha de las vacaciones ¿deben indicarse las fechas de disfrute pretendidas?</i>	78
II. Cuestiones individuales	78
64. <i>En el caso de no haber disfrutado las vacaciones durante el año natural, ¿puedo solicitar su abono a través de este procedimiento?</i>	78

	<u>Página</u>
65. <i>Para el caso de que el contrato del trabajador tenga una duración inferior al año, ¿Puede utilizarse este procedimiento para solicitar las vacaciones?</i>	79
66. <i>Si entre la representación de los trabajadores y la empresa se fijan las fechas de las vacaciones mediante un acuerdo y estas resultaran lesivas para el trabajador/a ¿Puede impugnarse individualmente?</i>	79
67. <i>Si en la fijación de vacaciones en la empresa éstas se determinan en función de criterios preferenciales para unos trabajadores en favor de otros, en base a circunstancias varias, ¿Puede ser impugnada la imposición de la fecha de las vacaciones por este cauce procesal?</i>	80
68. <i>Y en este caso, ¿Es necesario demandar tanto a la empresa como al resto de trabajadores que pudieran resultar afectados?</i>	80
69. <i>Si el empresario comunica unilateralmente las vacaciones, ¿se puede plantear reclamación por el trabajador?</i>	80
70. <i>¿Es valido qué una vez fijado el calendario de vacaciones anuales, la empresa unilateralmente pueda variararlo?</i>	81
71. <i>¿Y en ese caso es posible impugnarlas?</i>	81
72. <i>Si no existe calendario de vacaciones en la empresa, y no se notifica por esta la fecha de su disfrute, ¿cómo puedo reclamar que me las concedan?</i>	81
73. <i>En estos casos, ¿es preceptiva una inicial solicitud a la empresa, que resulte denegada o no contestada, para acudir a la jurisdicción social?</i>	82
74. <i>¿Puede la empresa notificarme el periodo de disfrute de vacaciones de un día para otro?</i>	82
75. <i>En este caso, ¿se puede acudir al proceso judicial de vacaciones?</i>	83
76. <i>Si la empresa niega que el trabajador/a tenga derecho a las vacaciones, ¿Puede utilizarse este procedimiento?</i>	83

	<u>Página</u>
77. <i>Y si la empresa niega que el trabajador/a tenga derecho a un número determinado de los días de vacaciones, ¿puede utilizarse este procedimiento en este caso?</i>	84
78. <i>Una vez interpuesto el proceso para la determinación de las vacaciones ante el juzgado de lo social, ¿se puede paralizar si se procede a su fijación en la empresa?</i>	84
79. <i>Si en la empresa se fijan correctamente las vacaciones anuales, y antes o durante el periodo de disfrute de las mismas el trabajador/a sufre alguna contingencia que lo sitúa en incapacidad temporal, ¿quedan agotadas las vacaciones?</i>	85
80. <i>En el caso de que, a la fecha de comienzo del período de disfrute de las vacaciones fijadas en la empresa, el trabajador ya se encontrara en situación de incapacidad temporal previamente, ¿Pierde en este caso sus vacaciones?</i>	85
81. <i>En situaciones de incapacidad temporal de larga duración que supere el año natural, ¿el trabajador pierde el derecho al disfrute de las vacaciones?</i>	86
82. <i>En el caso de que la situación de incapacidad temporal concluya con una declaración de invalidez que no permita la reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo, ¿se pierden las vacaciones?</i>	86
83. <i>¿Si el trabajador/a presta servicios en una empresa de trabajo temporal, tiene derecho a vacaciones?</i>	87
84. <i>¿Los trabajadores/as con contratos a tiempo parcial, tienen derecho a las mismas vacaciones, que los trabajadores/as con contratos a tiempo completo?</i>	87
85. <i>Un trabajador/a con contrato fijo discontinuo, ¿Tiene derecho a vacaciones y puede acudir al proceso de determinación de la fecha de su disfrute?</i>	88
III. Cuestiones colectivas	88
86. <i>¿Puede impugnarse colectivamente la fijación del calendario de vacaciones en la empresa?</i>	88

	<u>Página</u>
87. <i>¿Puede impugnarse colectivamente la fijación por la empresa de un calendario de vacaciones, realizado conforme a cuestiones individuales de los trabajadores/as?</i>	89
88. <i>¿Puede impugnarse por vía colectiva el establecimiento de un calendario de vacaciones que afecte a derechos fundamentales de los trabajadores/as?</i>	89
89. <i>La interposición de una acción colectiva contra la fijación del periodo de disfrute de vacaciones, ¿Paraliza las acciones individuales que se pudieran haber interpuesto?</i>	89
IV. Vacaciones de los empleados/as públicos	90
90. <i>¿Cuál es el orden jurisdiccional competente para un conflicto en la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones para los empleados/as públicos?</i>	90
91. <i>¿A través de qué procedimiento se sustancian los conflictos para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones para los empleados/as públicos?</i>	90
92. <i>¿Existe alguna peculiaridad en cuanto a la fijación de las vacaciones de los empleados públicos?</i>	91

TERCERA PARTE

PROCEDIMIENTO ESPECIAL SOBRE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT)

I. Cuestiones generales de la comunicación de MSCT: requisitos formales y acciones	95
93. <i>¿Qué factores hay que tener en cuenta para realizar una comunicación de MSCT?</i>	95

	<u>Página</u>
94. <i>¿Qué obligaciones formales debe cumplir la comunicación de MSCT de naturaleza individual? ¿Y cuáles son los requisitos en comunicaciones de naturaleza colectiva? . . .</i>	97
95. <i>¿Qué opciones tiene la persona trabajadora ante la comunicación de una MSCT de naturaleza individual realizada por el empresario?</i>	98
96. <i>¿Se puede instar la resolución de la relación laboral de la persona afectada por la MSCT en cualquier caso?</i>	100
97. <i>¿Qué acciones tiene la persona trabajadora ante la comunicación de una MSCT de naturaleza colectiva?</i>	100
98. <i>¿Qué comunicaciones sobre MSCT de carácter colectivo son impugnables por la vía del proceso colectivo?</i>	102
99. <i>¿Conserva alguna acción la representación legal o unitaria de las personas trabajadoras?</i>	103
100. <i>¿Qué consecuencias tiene la falta de comunicación de MSCT de carácter colectivo a la representación legal de los trabajadores?</i>	103
101. <i>¿Qué efectos tiene en el procedimiento de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo a nivel colectivo finalizado con acuerdo, la introducción de nuevas medidas sin informar a la representación legal de las personas trabajadoras?</i>	104
II. Procedimiento de impugnación de las MSCT	105
A. Cuestiones procesales: conciliación, legitimación activa y pasiva, acumulación	105
102. <i>¿Es necesario acto preprocesal previo, papeleta de conciliación o mediación ante la comunicación de una MSCT de carácter individual? ¿Y en los casos de MSCT de carácter colectivo?</i>	105

	<u>Página</u>
103. <i>¿Quién ostenta la legitimación activa para formular acciones contra la decisión de MSCT comunicada por el empresario? ¿Y quién la legitimación pasiva?</i>	107
104. <i>¿Es necesario que la parte demandante solicite la incorporación al procedimiento sobre MSCT del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?</i>	108
105. <i>¿Qué acciones pueden confluír en estos procedimientos?</i>	108
106. <i>¿Qué ocurre si se plantea demanda de conflicto colectivo una vez iniciado el proceso de reclamación individual?</i>	109
107. <i>¿Qué puede hacer el trabajador si una vez presentada la demanda origen de las actuaciones el empresario realiza alguna acción de represalia?</i>	110
108. <i>Acumulación en materia de MSCT: ¿Cabe acumular a la acción de MSCT la reclamación de salarios por diferencias derivadas de una modificación injustificada o nula?</i>	111
B. Plazo para la interposición de la acción de MSCT: problemática con relación al cómputo	113
109. <i>¿Cuál es el plazo para impugnar la decisión empresarial de MSCT tanto en medidas individuales como en las colectivas?</i>	113
110. <i>¿Cuál sería el «dies a quo» para comenzar a computar el plazo de caducidad en los casos de personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal?</i>	115
111. <i>¿Cuál es el plazo que tiene el trabajador para impugnar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo si la empresa no la ha comunicado por escrito?</i>	116

	<u>Página</u>
112. <i>¿Prescribe el derecho a reclamar frente a una reducción salarial si se consiente de manera prolongada por el trabajador?</i>	119
113. <i>¿Sería válida la modificación sustancial de las condiciones de trabajo comunicada con efectos retroactivos?</i>	120
114. <i>¿Cuál será el plazo para impugnar medidas colectivas adoptadas por la empresa de forma unilateral?</i>	120
115. <i>¿Qué otros efectos tiene el incumplimiento del deber de notificación a los representantes de los trabajadores?</i>	122
C. Objeto del proceso de MSCT	122
116. <i>¿Cuál es el ámbito objetivo del proceso de impugnación de MSCT?</i>	122
117. <i>¿En qué hechos se puede fundamentar la demanda a interponer por esta vía procesal?</i>	123
118. <i>Dado que la medida es ejecutiva desde la comunicación de MSCT, ¿si hay un grave perjuicio para el trabajador afectado ¿es posible solicitar medidas cautelares?</i>	123
119. <i>¿Qué sucede si se ejercita la acción en un proceso de modificación sustancial de las condiciones (art. 138 LRJS) en lugar de acudir a la vía prevista en los procesos de derecho de conciliación a la vida personal y familiar (art. 139 LRJS)?</i>	125
D. Competencia	126
120. <i>¿Cómo se delimita la competencia en materia de MSCT?</i>	126
121. <i>¿Y en los supuestos de comunicaciones de MSCT realizadas cuando el trabajador se encuentra en modalidad de teletrabajo?</i>	126

	<u>Página</u>
122. <i>¿Qué Tribunal es competente en el caso de una demanda de conflicto colectivo ante una medida de MSCT que afecte conjuntamente al personal laboral y al funcionarial y/o estatutario?</i>	127
E. Efectos de la sentencia dictada en procedimiento de MSCT	128
123. <i>¿Cuáles son los efectos de la Sentencia?</i>	128
124. <i>¿Qué efectos tienen la declaración de justificación de la medida?</i>	128
125. <i>¿Qué efectos tienen la declaración de que la medida está injustificada?</i>	128
126. <i>¿Qué efectos tienen la declaración de que la medida es nula?</i>	129
127. <i>¿Qué consecuencias tiene para el empresario no cumplir la condena que establece la Sentencia con relación a la inmediata reposición del trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo?</i>	130
F. Recurso de suplicación en procedimiento de MSCT	131
128. <i>¿Procede Recurso de Suplicación contra la Sentencia recaída en proceso individual de modificación sustancial de condiciones de trabajo?</i>	131
129. <i>Y ¿qué sucede en caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual e invocación de vulneración de derechos fundamentales con reclamación de daños y perjuicios?, ¿Cabe Recurso de Suplicación?</i>	132
130. <i>¿Cabe Recurso de Suplicación frente a la sentencia que resuelve la impugnación individual de una modificación sustancial de carácter colectivo?</i>	134

	<u>Página</u>
G. Ejecución en procedimiento de MSCT	135
131. <i>¿Cuál es el plazo para ejecutar una sentencia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo?</i>	135
132. <i>¿Qué sucede en el caso de que la Sentencia haya declarado injustificada la medida y el empresario no reintegre al trabajador en las condiciones anteriores a la MSCT?</i>	136

ANEXOS

I. Legislación Citada	141
II. Referencia de algunas de las sentencias citadas en la publicación	142

EPÍLOGO

APUNTES COMPLEMENTARIOS SOBRE LAS MODALIDADES PROCESALES DE SEGURIDAD SOCIAL, VACACIONES Y MSCT	147
--	-----

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

I. Los Diez Esenciales sobre el Proceso Laboral	147
II. La presente monografía	150
III. El perfil de los procesos de Seguridad Social	153
1. Idea primaria	154
2. Normas comunes	154
3. Normas especiales en caso de contingencia profesional	157

	<u>Página</u>
IV. Sobre reclamaciones vacacionales	157
1. Idea inicial	157
2. Doctrina unificada	158
V. La MSCT	160
1. Idea inicial	160
2. Doctrina unificada	162
3. Conexión con la actuación empresarial previa	164

III. LOS RECURSOS EN EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

45

¿Qué sentencias son recurribles en suplicación?

Con carácter general, procede recurso de suplicación contra las sentencias dictadas por los juzgados de lo social siempre y cuando la cuantía exceda de 3.000 € pero incluso aunque no se exceda de esa cuantía, el recurso de suplicación podría interponerse en los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a prestaciones de Seguridad Social cualquiera que sea su cuantía y en la calificación del grado de Incapacidad Permanente.

También puede interponerse el recurso en los procesos seguidos por reclamaciones, acumuladas o no, en los que la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes.

También cabe recurso en la reclamación de reintegro de gastos sanitarios, cualquiera que sea su cuantía, por implicar el reconocimiento de una prestación de la Seguridad Social.

En impugnación de actos administrativos en materia laboral y sindical (por ejemplo, sanciones administrativas en materia laboral), cabe recurso de suplicación cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de 18.000 €.

En cambio, cuando se trata de recursos contra actos administrativos en materia de Seguridad Social el límite aplicable es el de 3.000 €.

No procede el recurso de suplicación en los procesos de impugnación de alta médica, cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que estuviese percibiendo el trabajador.

¿Cómo se determina la cuantía litigiosa?

46

Si son varios los demandantes, o alguno de los demandados formulara reconvencción, se determinará tomando la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora.

Si se formulan varias pretensiones y se reclama cantidad por cada una de ellas, se suman todas para establecer la cuantía.

Cuando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente una o alguna sea recurrible en suplicación, procede igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario.

En los casos en los que la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, se toma el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas en cómputo anual, pero sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle de aplicación, ni los intereses o recargos por mora.

En caso de condena solidaria, ¿deben responder todos los condenados?

47

En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanza a todos los condenados, salvo que la consignación o el aseguramiento fuera efectuado solamente por alguno de los condenados, pero tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena y que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos. No obstante, el aval de uno de los deudores solidarios no puede ser utilizado por los demás cuando en el propio recurso se cuestiona la solidaridad, de manera que la estimación del recurso pudiera producir que el deudor que consignó quedara absuelto, pero no quedaran absueltos los demás.

¿Cuáles son los motivos válidos para recurrir en suplicación?

48

Partiendo de la base de que el recurso de suplicación tiene naturaleza extraordinaria y no constituye una segunda instancia, la

sentencia solamente puede ser impugnada por los motivos tasados legalmente:

- a. Denuncia de infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, en cuyo caso puede solicitarse la nulidad de la sentencia o de las actuaciones. El TSJ no puede decretar de oficio la nulidad si no ha sido pedida por alguna de las partes, salvo en los supuestos de falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional o de violencia o intimidación o cuando, al estimar el recurso y si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la sala no pudiera resolver sobre el fondo por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente.
- b. Pretensiones dirigidas a revisar los hechos declarados probados de la sentencia de instancia.
- c. Denuncia de infracciones de normas sustantivas o de jurisprudencia en función de las cuales deba revocarse el fallo de la sentencia recurrida para sustituirlo por otro distinto, cuyo sentido debe especificarse.

En el recurso deben irse consignando los distintos motivos por separado, citando en cada caso la letra del LRJS art.193 en la que se amparen y fundamentando cada uno de ellos de forma suficiente.

49

¿Es posible el recurso de casación y el recurso de casación para unificación de doctrina y en qué casos?

Recurso de casación ordinario. Son recurribles las sentencias dictadas por las salas de lo social de los TSJ actuando en instancia y las dictadas por la Sala de lo Social de la AN (que siempre actúa como órgano de instancia).

Este recurso es igual al recurso de suplicación, aunque con algunas diferencias en su tramitación. Debido al tipo de asuntos de los que

conocen en instancia la Sala de lo Social de la AN y las salas de lo social de los TSJ (despidos colectivos, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, etc.), no es frecuente que por esta vía se planteen cuestiones de Seguridad Social, aunque puede ocurrir en relación con las mejoras de Seguridad Social y Seguridad Social complementaria y en relación con la impugnación de actos administrativos cuando la competencia en instancia está atribuida a estas salas.

Recurso de casación para la unificación de doctrina. Son recurribles las sentencias dictadas por las salas de lo social de los TSJ al resolver recursos de suplicación.

IV. LA EJECUCIÓN DE LAS RESOLUCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

¿Es posible ejecutar de forma provisional una sentencia?

50

El beneficiario de una sentencia favorable puede cobrar las prestaciones reconocidas en la misma, incluso aunque la sentencia no sea firme.

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que la ejecución provisional es automática para las sentencias que condenan a la Seguridad Social al pago de prestaciones de pago periódico, como por ejemplo pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, así como prestaciones por riesgo durante el embarazo, maternidad o lactancia, subsidios por incapacidad temporal o desempleo etc.

En estos casos, la Seguridad Social está obligada a comenzar a pagar las prestaciones al beneficiario inmediatamente después de la notificación de la sentencia, sin necesidad de esperar a que la misma sea firme.

¿Cuándo es posible la ejecución definitiva de la sentencia?

51

Es posible cuando el fallo contenga un pronunciamiento de condena, imponiendo una obligación de dar, hacer o no hacer. Las sen-

tencias una vez que son firmes son susceptibles de ejecución definitiva, puesto que mientras estén recurridas solamente se podría realizar la ejecución provisional.

En el caso de sentencias frente al Estado y demás entes públicos, entidades gestoras etc., el plazo es de 2 meses a partir de su firmeza, debiendo justificar el cumplimiento ante el órgano jurisdiccional. En ocasiones y en función de la naturaleza de la reclamación y a la efectividad de la sentencia, el órgano judicial puede fijar un plazo inferior para el cumplimiento cuando el de 2 meses pueda causar un grave perjuicio o no hacer eficaz el pronunciamiento o causar grave perjuicio. Trascurrido ese plazo la parte interesada puede solicitar la ejecución.

Segunda parte

**PROCEDIMIENTO ESPECIAL
DE VACACIONES**

I. CUESTIONES PROCESALES

¿Cuál es el objeto del procedimiento de vacaciones?

52

En este aspecto, el art. 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, y la jurisprudencia que lo ha desarrollado, establecen con total claridad y rotundidad, que este proceso está exclusivamente previsto para que se resuelva la fecha de disfrute de las vacaciones por parte del trabajador/a, bien porque la fijación por parte de la empleadora resulte lesiva, bien porque se carezca de fechas para el disfrute de las mismas.

El Tribunal Supremo tiene fijada esta doctrina de manera pacífica ya desde su Sentencia de 29 de marzo de 1995, dictada en el Recurso para la Unificación de Doctrina n.º 2223/1994, en la que fue ponente el Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde.

¿Se pueden acumular otras peticiones a la reclamación de determinación de las vacaciones?

53

No. A la acción judicial de determinación de vacaciones, no pueden acumularse otras acciones o peticiones adicionales en la demanda.

Debe tenerse en cuenta que este procedimiento regulado en el art. 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, tiene exclusivamente como objeto la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones. Ni siquiera la discusión sobre el derecho a las mismas, o el número de días que puedan corresponder, podría tramitarse al amparo de este procedimiento especial.

54

¿Y para el caso que concurra vulneración de derechos fundamentales en la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, ¿puede alegarse en la misma demanda, así como la reclamación indemnizatoria?

En este caso si en la determinación o indeterminación de las vacaciones por parte de la empresa, concurre vulneración de derechos fundamentales del trabajador/a, sí podrá alegarse esta situación en la demanda, así como adicionarse la reclamación indemnizatoria de dicha vulneración de derechos fundamentales, en caso de que sea declarada la misma, dentro del proceso especial regulado en el art. 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

55

¿El mes de agosto es inhábil para la interposición de la acción de determinación del periodo de disfrute de vacaciones?

No. Al tratarse de una materia urgente tal y como se establece en el art. 126 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, el mes de agosto es considerado hábil para la interposición de la acción de determinación de las vacaciones, y por lo tanto computaran los plazos procesales previstos legalmente, así como la posibilidad de celebrar juicio en dicho mes de agosto, tal y como establece el art. 43.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

56

¿Los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, son inhábiles para la interposición de la acción de determinación del periodo de disfrute de vacaciones?

No. Al igual que hemos indicado para el mes de agosto, los días generalmente inhábiles para el período de navidad, no lo son para las materias consideradas urgentes, y entre ellas se encuentra la determinación del período de disfrute de las vacaciones, por lo que,

entre las indicadas fechas, podrá y deberá interponerse la demanda, y podrá celebrarse el acto del juicio, lo que igualmente establece el art. 43.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

¿Es necesario interponer conciliación previa cuando se reclama que se determinen las fechas de disfrute de las vacaciones?

57

No. Esta materia está exenta de conciliación previa para evitar el proceso judicial, de acuerdo con la previsión del art. 64.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por lo que no hay que interponer ni conciliación ni reclamación previa, lo que deberá ser tenido especialmente en cuenta a efectos del plazo para la interposición de este procedimiento señalado en el art. 125.a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, puesto que cabe el riesgo de caducidad de la acción, y la interposición de la conciliación o reclamación previa, no interrumpiría el plazo para la interposición de la demanda judicial.

¿Cuánto tarda en tramitarse el procedimiento judicial?

58

Su tramitación es urgente. El art. 126 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, establece que se señalará vista en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, y se dictará Sentencia en los tres días siguientes a la celebración de la vista.

El art. 38 de del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, establece que *«el procedimiento será sumario y preferente»*.

La práctica nos indica que realmente esto no se produce así, ni se cumplen los plazos legalmente previstos, si bien es cierto que se trata de uno de los procedimientos que más rápido tramitan los Juzgados en toda España.

59

¿Puedo demandar la fijación de las fechas de disfrute de vacaciones junto a la que concurre una violación de derechos fundamentales del trabajador/a? ¿y reclamar la indemnización aparejada?

Sí. El art. 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, lo prevé expresamente, indicando que cuando en el proceso de fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones por parte del trabajador/a, se derive o venga motivado por la violación de un derecho fundamental del trabajador/a, en la fijación por parte empresarial de las fechas de su disfrute o la ausencia de dicha determinación, se podrá acumular en el proceso especial de determinación de la fecha de las vacaciones del art. 125 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, la denuncia de la violación de tal derecho fundamental, y evidentemente solicitar la indemnización por daños y perjuicios que hayan sido causados.

60

¿Para el caso que el proceso para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones del trabajador/a, pudieran quedar afectados otros trabajadores/as de la empresa, como debo proceder?

En el caso de que la Sentencia que recayera en el proceso de fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones por parte del trabajador/a, pudiera afectar a otros trabajadores de la empresa, estos deberán ser codemandados junto a la empleadora, tal y como establece el art. 125.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para el caso de que el trabajador/a desconociera los trabajadores de la empresa que podrían quedar afectados por la resolución judicial que determine la fecha de disfrute de sus vacaciones, deberá solicitar a la empresa su identificación, a efectos de ampliación de la demanda frente a los mismos, con carácter previo a la celebración del juicio.

Si una vez iniciado el procedimiento de determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, por parte de la empleadora se procede a fijar las mismas, ¿continuaría el proceso?

Sí. Tal y como prevé el art. 125.c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, una vez iniciado el proceso de determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones por parte del parte del trabajador/a, éste no se detiene por el hecho de que la empleadora proceda posteriormente a fijar una fecha para el disfrute de dichas vacaciones.

Ahora bien, ante esta situación pueden producirse diversas consecuencias que afectarán de forma directa al proceso.

La primera de ellas es que al trabajador/a este de acuerdo con las fechas propuestas por la empleadora, en cuyo caso procedería el desistimiento del proceso.

La segunda es que el trabajador/a este en desacuerdo con las fechas fijadas, o éstas no cumplan con los requisitos legales de plazo previo, en cuyo caso se mantendrá el juicio, y en el mismo se dilucidaran todas las cuestiones tanto planteadas en la demanda, como las que se hayan podido producir como consecuencia de esta decisión empresarial. Por último, si la decisión empresarial posterior a la interposición de la acción, y el mantenimiento del proceso de determinación de la fecha de vacaciones, ahora pudiera afectar a terceros trabajadores de la empresa, deberá ampliarse demanda frente a los mismos.

¿Es posible recurrir una sentencia de vacaciones?

La regla general es que no procede la interposición de recurso de suplicación contra la Sentencia dictada en el proceso especial de determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones, tal y como prevén los arts. 126 y 191.2.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.