



**ANEXO II**



Solicitud de participación en la convocatoria para provisión de la presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, convocada por acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial de fecha 18 de junio de 2020 (BOE de de de 2020)

**1º Datos personales.**

Apellidos: ARAMENDI SÁNCHEZ	Nombre: JOSÉ PABLO
NIF: [REDACTED]	Fecha de nacimiento: [REDACTED]
Domicilio: [REDACTED]	
Localidad: [REDACTED]	Provincia:
Teléfonos: [REDACTED]	Fax:



## 2º Datos profesionales vigentes

Fecha de ingreso en la Carrera Judicial: 28-06-1990	Fecha de categoría de magistrado/a: 28-06-1990
Número de escalafón: 958	Situación administrativa: activo
Destino actual:	Fecha de destino actual:
Condición de especialista: Sí <input type="checkbox"/> No x <input checked="" type="checkbox"/>	
En caso afirmativo: Especialidad: Fecha de adquisición: Número de escalafón en la especialidad:	
Otros datos de carácter profesional no relativos a méritos que hayan de constar en el presente Anexo y en el Anexo III que se quieran hacer constar:  <b>He sido felicitado personalmente por el buen funcionamiento del Juzgado Social 33 por el Excmo. Sr. Presidente del CGPJ D. Carlos Lesmes Serrano el 21-9-2015</b> <b>También he recibido carta de felicitación personal por el buen funcionamiento del Juzgado Social 33 remitida por el Excmo. Sr. Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid de fecha 15-6-2020</b>	







1 2

Con la cumplimentación del presente Anexo:

---

SE SOLICITA ser admitido en la convocatoria para provisión de la plaza a que se refiere la presente instancia.

SE DECLARA que son ciertos y veraces los datos consignados en él y que se cumple los requisitos exigidos en la convocatoria.

- En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que sus datos personales serán incorporados a un fichero cuyo titular será el Servicio gestor del proceso de selección y nombramiento.

Los currículos de los/as solicitantes de la plaza convocada se publicarán en el Portal de Transparencia del Consejo General del Poder Judicial para su conocimiento previo por todos/as los/as solicitantes.

Igualmente, los datos de carácter personal serán tratados por el Consejo General del Poder Judicial con la finalidad de grabar, comunicar y publicar a través de la página web la comparecencia en audiencia pública; finalidad basada en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Ley Orgánica del Poder Judicial y su normativa de desarrollo.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir la finalidad para la que se han recabado.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante el Consejo General del Poder Judicial, C/ Marqués de la Ensenada, 8-28004, Madrid o en la dirección de correo electrónico [dpd@cgpj.es](mailto:dpd@cgpj.es).

- El presente Anexo forma parte de la convocatoria, debiendo ser cumplimentado en sus términos y en el formato publicado en el BOE. Si no se hace uso del mismo la solicitud no será considerada.

.....Madrid....., a ....30. de ..junio..... de  
2020

Fdo.: .....





### **A N E X O III**

Relación de méritos de D/Dª.....José Pablo Aramendi  
Sánchez.....

#### **BASE TERCERA. MÉRITOS.**

**BASE TERCERA. 1.-MÉRITOS COMUNES REVELADORES DE APTITUDES DE EXCELENCIA JURISDICCIONAL.** *(Deberán aportarse los datos aquí requeridos sin perjuicio de la cumplimentación de otros anexos de la convocatoria).*

#### **BASE TERCERA. 1.1. TIEMPO DE SERVICIO ACTIVO O ASIMILABLE AL SERVICIO ACTIVO EN LA CARRERA JUDICIAL**

<b>Destino</b>	<b>Fecha de toma de posesión</b>	<b>Fecha de cese</b>
Juzgado Social de Cuenca	28-06-1990	12-03-1992
Juzgado Social 33 de Madrid	01-04-1992	En activo
Juzgado Social 4 de Madrid en comisión de servicios sin relevación de funciones	29-04-2016	30-07-2016



Juzgado Social 16 de Madrid en comisión de servicios sin relevación de funciones	01-03-2019	30-09-2019

**BASE TERCERA. 1.2. TIEMPO DE EJERCICIO EN DESTINOS CORRESPONDIENTES AL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL**

<b>Órgano judicial</b>	<b>Fecha de toma de posesión</b>	<b>Fecha de cese</b>
Juzgado Social de Cuenca	28-06-1990	12-03-1992
Sala de lo Social Audiencia Nacional. Comisión de servicios con relevación de funciones	14-04-2014	23-04-2015
Juzgado Social 33 de Madrid	01-04-1992	En activo







**BASE TERCERA. 1.4 LA AMPLITUD Y CALIDAD DE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES JURÍDICAS ALCANZADOS EN EL EJERCICIO DE LA JURISDICCIÓN.**

---

Aporta memoria de resoluciones x

Aporta ficheros del Anexo IV x

**En el pen drive que se adjunta y en el fichero ANEXO IV se aportan las resoluciones en su texto completo.**

**Se aporta fichero Excel obtenido de la base de datos estadística del CGPJ de los asuntos pendientes de resolver al finalizar cada año y desde 1995 a 2019 demostrativo del escaso nivel de pendencia y en comparación con la que ha presentado en todo este periodo el resto de Juzgados de lo Social de Madrid**

**Se aporta a estos efectos carta de felicitación personal que me remitió el Excmo. Sr. Presidente del CGPJ D. Carlos Lesmes Serrano el 21-9-2015**

**Se aporta carta de felicitación personal por el buen funcionamiento del Juzgado Social 33 remitida por el Excmo. Sr. Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid de fecha 15-6-2020**



---

---

**BASE TERCERA. 1.5 EL EJERCICIO DE PROFESIONES O ACTIVIDADES JURÍDICAS NO JURISDICCIONALES DE ANÁLOGA RELEVANCIA.**

**BASE TERCERA. 1.5.1 EL EJERCICIO DE PROFESIONES NO JURISDICCIONALES DE ANÁLOGA RELEVANCIA** (las profesiones se consignarán por separado, relacionándolas de mayor a menor antigüedad).

Abogado ejerciente incorporado al Ilustre Colegio de Abogados de Madrid el 9-12-1974 (colegiado nº 13.098) y dado de baja en tal condición desde el 25-5-1990.

Profesor Asociado en la universidad Rey Juan Carlos en curso académico 2009/10

Tutor del Practicum en el Máster de Asesoramiento Y consultoría Jurídico Laboral organizado por la Universidad Carlos III en los cursos académicos 2016, 2017 y 2018



**BASE TERCERA. 1.5.2 EL EJERCICIO DE ACTIVIDADES NO JURISDICCIONALES DE ANÁLOGA RELEVANCIA** (las actividades se consignarán por separado, relacionándolas de mayor a menor antigüedad).

**1.- Participación como docente en hasta 21 acciones formativas organizadas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ. Se adjunta certificado**

**2.- Participación como discente en hasta 26 acciones formativas organizadas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ. Se adjunta certificado.**

**3.- Tutor en actividades de prácticas tuteladas en los Juzgados de lo Social de diversos jueces y magistrados.**

Tutor en cursos de especialización en el orden social

Sesión técnica celebrada a instancias del CGPJ en la atención a una delegación de jueces mexicanos.

De todo ello se adjunta documentación

**4.- Actividades de creación científica en materia jurídica. Se adjunta pen drive.**

- "Competencia del orden social en materia de previsión social voluntaria" en Revista de Trabajo y de la Seguridad Social nº 1/91, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1991.

- "La prestación de incapacidad laboral transitoria: novedades introducidas por la Ley 28/92" en Aranzadi Social vol. IV/92, Pamplona 1992.

- "Responsabilidades empresariales en los contratos de franquicia" en Aspectos de la Contratación Laboral, CGPJ, Madrid 1992.

- "Reflexiones para la aplicación de la Reforma Laboral" en Relaciones laborales nº 22/94, Madrid 1994.

- "Novedades de la reforma laboral en materia de contratación. Contratos de duración determinada, el contrato a tiempo parcial, el contrato de fomento de empleo" en La Nueva Regulación de la Contratación Temporal, CGPJ, Madrid 1995.

- "Legislación y relaciones laborales", Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid 1996.

- "Problemas sustantivos y procesales adyacentes al enjuiciamiento de los despidos por causas económicas" en Documentación Laboral nº 48/96, ACARL, Madrid 1996.

- "Doctrina de los tribunales en materia de despido por causas económicas" en Social Mes a Mes nº 12/96, Ediciones Lefevbre, Madrid 1996.



- "Transportistas con vehículo propio tras la STS de 5-6-96" en Social Mes a Mes nº 18/96, Ediciones Lefebvre, Madrid 1996.

. "Las relaciones laborales tras la reforma de 1994" en Reforma Laboral, Tutela Judicial y Derechos Fundamentales (Estudios en homenaje a Juan Antonio Linares Llorente), CGPJ. Madrid 1997.

- "Claros y oscuros tras la reforma del art. 52 c) ET" en Actualidad Laboral nº

- "Responsabilidad contractual por accidente de trabajo" en Revista de Derecho Social nº 2, Ed. Bomarzo, Albacete 1998

- "El control del poder del empresario" en Revista del Poder Judicial nº 49, Madrid 1998.

- "Finalización de la relación laboral en los contratos de duración determinada" en libro "Extinción del Contrato de Trabajo", Ed. Lefebvre, Madrid 1998.

- "Contrato de trabajo: una realidad cambiante y desprotegida" en Jueces para la democracia nº 35, 1999.

- "Primeras reflexiones sobre la ley de conciliación de la vida familiar y laboral" en Social Mes a mes nº 48, Ed. Lefebvre, 1999.

- "Delimitación de la competencia del orden social en materia de responsabilidad contractual por accidente de trabajo tras la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", en Boletín General revista del Colegio de Abogados de Madrid nº 15/2000.

- "Incidencia de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil en las resoluciones judiciales del proceso laboral" en REDT nº 107/01

- "El juez en la averiguación de los hechos. Un análisis crítico del principio de aportación de parte en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil", en Revista Jueces para la Democracia nº 40/2001

- "Las dos vías procesales para la tutela de los derechos fundamentales. Comentario a las SSTC 116/2001 (RTC 2001, 116) y 90/1997 (RTC 1997, 90)", en revista Aranzadi Social nº 17/2001

- "Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial" en Aranzadi Social nº 2 de 2002

- "Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales" capítulo en obra colectiva Memento Práctico de Procedimiento Laboral, Ed. Francis Lefebvre, Madrid 2004.

- "Distribución de competencias entre los Juzgados Mercantiles y los Juzgados Sociales y cuestiones procesales anexas", en Aspectos Jurídicos del nuevo concurso de acreedores, publicado por ICAM 2004.

- "Los límites competenciales de la jurisdicción social en materia de prevención de riesgos laborales" en Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Últimas reformas y



análisis de la normativa específica en la materia. Cuadernos de Derecho Judicial nº XIII 2005, CGPJ.

- "Problemas procesales en los litigios sobre recargo de prestaciones" en Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Últimas reformas y análisis de la normativa específica en la materia. Cuadernos de Derecho Judicial nº XIII 2005, CGPJ

- Los aspectos laborales de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género, en Revista de Derecho Social nº 30/2005, Ed. Bomarzo, Albacete.

- "El acoso laboral y el acoso moral: propuestas para su distinción conceptual y para su protección judicial", en libro "Las claves del mobbing" dirigido por Dr. José Luis González de Rivera, Ed. EOS, Madrid, 2005.

-- La cuestión prejudicial y los órganos judiciales sociales." En colaboración con los magistrados Jesús Rentero Jover y José Fernando Lousada Arochena en Aranzadi Social nº 1/2006

- "El despido de la trabajadora embarazada. Un análisis de la Sentencia de 19 de julio de 2006 (Rec 387/2005) del Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo", en revista Aranzadi Social nº 13/2006.

- "Jubilación ¿derecho individual o medida de empleo? Un análisis crítico de la Ley 14/2005" en Actualidad laboral nº 22/2006

- "La competencia de la jurisdicción social en el Anteproyecto de Ley del estatuto del trabajador Autónomo" en Documentación Laboral nº 77/2006, Ed. Cinca Madrid.

- "Derivaciones procesales de la Ley de Igualdad LO 3/2007" en Aranzadi Social nº 5/2007

- "El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente", en Documentación Laboral nº 81/2007. Ed. Cinca, Madrid

- "Ámbito de aplicación subjetivo de la LETA" en obra colectiva "Análisis y comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo", Ed. Cinca Madrid 2008.

- "El acoso moral y el acoso laboral: propuestas para su distinción conceptual y su protección judicial" en Revista do Tribunal Superior do Trabalho de Brasil, vol 75 nº 2 2009

--"Propuestas para reformar la Ley de procedimiento Laboral" en Justicia Laboral nº 38 mayo 2009

- Problemas de articulación entre convenios estatutarios y extraestatutarios (A propósito de las STS de 12 de diciembre de 2008 y 11 de mayo de 2009). En libro "La negociación colectiva ante la crisis económica" ED. Bomarzo, Albacete 2010.

- "La discriminación de los jóvenes en el trabajo" en Revista de Estudios de la Juventud nº 89, junio 2010. Edita Instituto de la Juventud.



- "La reforma que viene del procedimiento laboral" en el libro colectivo "Reforma de la Ley de Procedimiento Laboral", Ed. Lefebvre Madrid 2010

- La compleja articulación procesal de los despidos colectivos e individuales" en Revista Aranzadi Social nº 7 2013. Ed. Aranzadi Pamplona

- "De las pruebas" en libro colectivo Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia. Director Jesús Mercader. Ed. La Ley Madrid 2015

- "Objeto del proceso social" en libro colectivo Lecciones de Jurisdicción Social directores Magdalena Nogueira Guastavino y Gabriel García Becedas. Ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2016

- "La discapacidad como factor de discriminación" en libro colectivo Derecho Social de la Unión Europea directores M<sup>a</sup> Emilia Casas y Román Gil. Ed. Lefebvre 2018, Madrid



--

**BASE TERCERA. 2. MÉRITOS COMUNES REVELADORES DE APTITUDES GUBERNATIVAS**

**BASE TERCERA. 2.1 PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE GOBIERNO DEL PODER JUDICIAL**

Órgano de gobierno	Cargo	Duración del cargo

**BASE TERCERA. 2.2. ACTIVIDADES DE COLABORACIÓN CON EL CGPJ, CON ÓRGANOS DE GOBIERNO INTERNO DEL PODER JUDICIAL Y CON OTROS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

	Órgano con el que	Fecha
--	-------------------	-------



Tipo de colaboración	se colabora	
Estudio y diseño de las fases procesales y esquemas de tramitación del orden jurisdiccional social	Subdirección General de Informática del Ministerio de Justicia	8-6-1998 a 19-10-1998

**BASE TERCERA. 2.3 PROGRAMA DE ACTUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE LA PLAZA SOLICITADA.**

Aporta programa de actuación X

**BASE TERCERA. 3.- MÉRITOS ESPECÍFICOS PARA PRESIDENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL.**

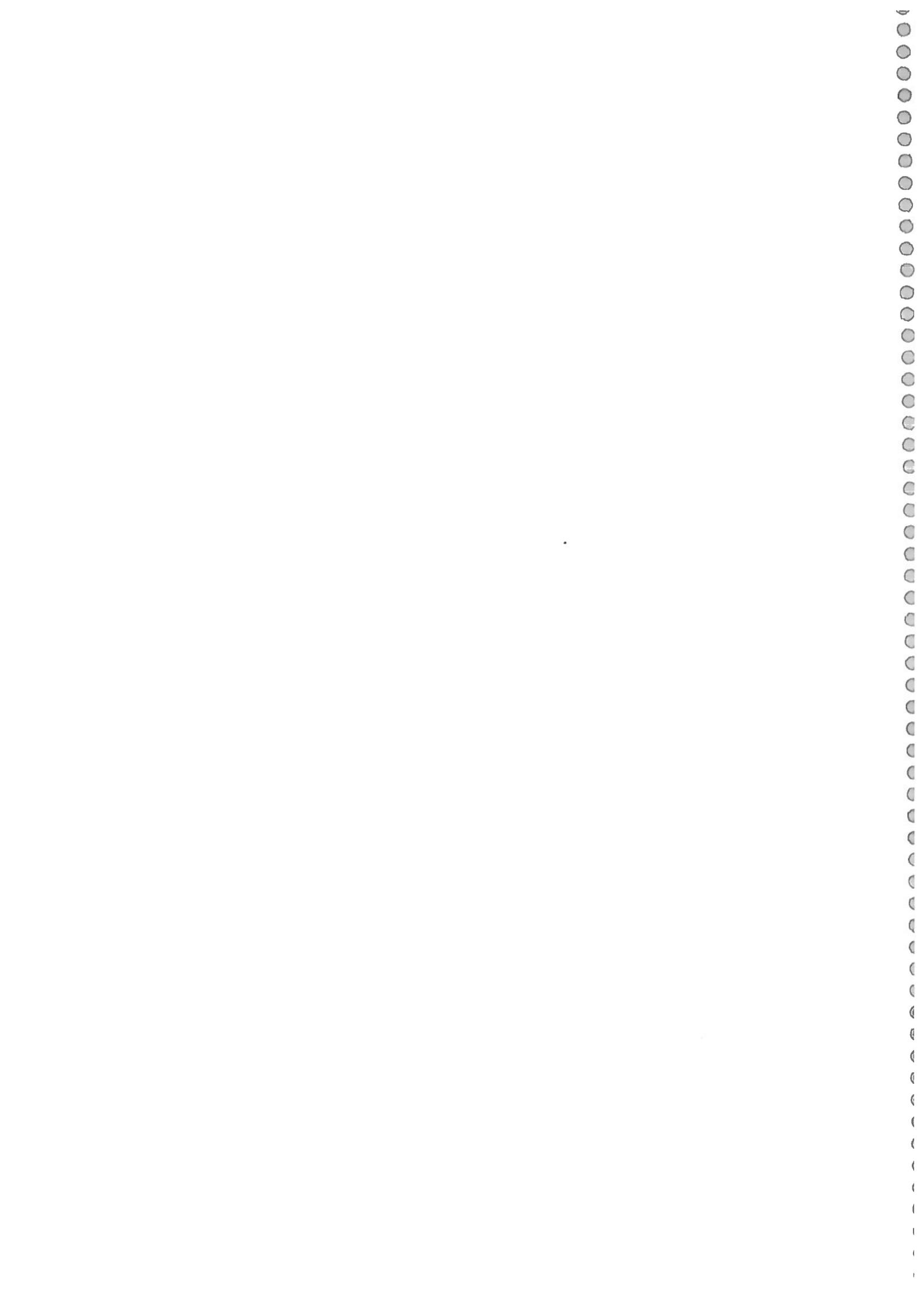
**BASE TERCERA. A) TIEMPO DE EJERCICIO EFECTIVO EN ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LA AUDIENCIA NACIONAL RELACIONADOS CON EL ORDEN SOCIAL** *(Deberán aportarse los datos aquí requeridos sin perjuicio de la cumplimentación de otros anexos de la convocatoria).*



Órgano	Fecha de toma de posesión	Fecha de cese
Sala de lo Social Audiencia Nacional. Comisión de servicios con relevación de funciones	14-04-2014	23-04-2015

**BASE TERCERA. B) CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES COMPRENDIDOS EN EL ÁMBITO DE LA AUDIENCIA NACIONAL** (breve reseña, sin perjuicio de su desarrollo en el plan de actuación).

Me remito al Plan de Actuación que adjunto



A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for text entry. It is positioned in the upper half of the page.

**.- BASE SEGUNDA. 1 OTROS MÉRITOS QUE SE QUIERA ALEGAR**

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for text entry. It is positioned in the lower half of the page, below the section header.

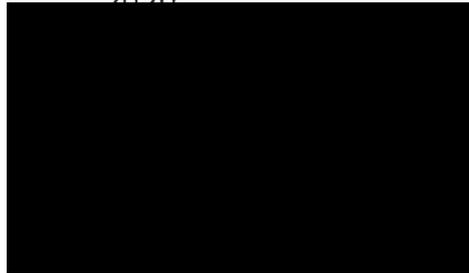
Con la cumplimentación del presente Anexo:



SE DECLARA que son ciertos los datos consignados en él.

- El presente anexo forma parte de la convocatoria, debiendo ser cumplimentado en sus términos y será objeto de publicación en el Portal de Transparencia del Consejo General del Poder Judicial para facilitar dicha labor. Si no se hace uso del mismo la solicitud no será considerada.

.....Madrid ....., a ...30.. de ...junio.....  
2020



#### **A N E X O   I V**

**BASE SEGUNDA. PUNTO 3. PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO.**

**TRES RESOLUCIONES ESPECIALMENTE REVELADORAS DE  
RELEVANCIA JURÍDICA Y SIGNIFICATIVA CALIDAD TÉCNICA.**

*Las resoluciones deben haber sido dictadas en Juzgados o en calidad de*



<b>RESOLUCIÓN NÚMERO 1</b>	
<b>ORDEN JURISDICCIONAL</b>	<b>SOCIAL</b>
<b>ÓRGANO JUDICIAL</b>	<b>JUZGADO SOCIAL 33</b>
<b>FECHA</b>	<b>21-12-2016</b>
<b>NÚMERO DE PROCEDIMIENTO</b>	<b>991/16</b>
<b>MATERIA</b>	<b>AUTO PLANTEANDO CUESTIÓN PREJUDICIAL</b>
<b>SI HA SIDO REVISADA POR UN ÓRGANO SUPERIOR: DATOS DEL PROCEDIMIENTO Y FECHA</b>	<b>SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 5-6-2018, asunto C-677/16</b>
<b>MOTIVO DE LA RELEVANCIA:</b>	
<p>La presente cuestión prejudicial se suscita ante las dudas interpretativas y controversias que en sede nacional había suscitado la STJUE de 14-6-2016 que declaró que: <i>La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización-</i></p> <p>La interpretación que se dio a dicha STJUE por los tribunales nacionales consistió en otorgar a estos trabajadores al término de su contrato temporal la misma indemnización que conforme la legislación nacional corresponde a trabajadores fijos comparables si se extinguen sus contratos por causas objetivas, 20 días por año de antigüedad.</p> <p>La relevancia de la sentencia radica en haber clarificado una controversia que entonces generó muy abundante litigiosidad en todo el Estado y que la precedente STJUE había provocado confusión e inseguridad jurídica.</p> <p>Sobre la misma cuestión y de forma paralela la misma controversia se plantea por el TSJ de Galicia en el caso Norte Facility y luego por la Sala de lo Social del TS cuando tiene que resolver en casación el asunto en que fue dictada la STJUE de 14-6-16 (conocida como caso de [REDACTED]).</p> <p>La STJUE que va a resolver la cuestión admite sin ambages la legalidad del ordenamiento español en materia de extinción de contratos de duración determinada y su correspondencia con la Directiva 1999/70.</p>	



No obstante incorpora el conocido razonamiento 64 en el que se establece: En el caso de autos, la [REDACTED] no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo.

La consideración de la duración excesivamente larga como elemento que podría desnaturalizar la legalidad del contrato suscrito como temporal ha suscitado a su vez un amplio abanico de litigios que actualmente están resolviéndose

#### **ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN:**

El supuesto de hecho hace referencia a una trabajadora de la CAM vinculada desde 2007 por un contrato de interinidad para la cobertura de vacante y que es cesada en 2016 cuando su plaza se cubre por concurso.

En el Auto tras detallar cuando trabajadores fijos y temporales reciben mismo trato al momento de extinguir contratos y cuando reciben un trato diferenciado, se viene a cuestionar si esa diferencia de trato no encontraría justificación en el hecho de que el contrato temporal se suscribe por las partes con el previo conocimiento por ambas de su duración temporal limitada y ello constituye una razón suficiente que justifica la dispensa de un trato indemnizatorio diferente al que se otorga a los trabajadores fijos que ven extinguido su contrato por la concurrencia de una causa objetiva.

Se razona que:

Cuando el contrato temporal se extingue llegado su término se están cumpliendo las previsiones que dieron lugar a su suscripción y que justificaban la oferta empresarial a la que se ajustaba la aceptación por el trabajador.

En este caso se sabía de antemano que la plaza tenía que cubrirse por un proceso selectivo y que por tanto su ocupación, hasta ese acontecimiento por una interina, respondía a una necesidad objetivamente temporal

Cuando el contrato fijo se extingue por una causa objetiva, y también cuando se extingue ante tempus por esta misma razón un contrato temporal, tal situación trae causa en el advenimiento de un acontecimiento, aún posible, no previsto, que incide en el equilibrio económico del contrato al punto de hacer innecesaria o inasumible su continuidad.

Tras referir precedentes contenidos en las STJUE caso Nierodzick C-38/13, caso Carratú C-361/12, caso C - 299/14 D'Aniello y otros vs. Poste Italiane, se realiza la siguiente pregunta:

La Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco alcanzado entre la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada que se incorpora al ordenamiento comunitario por la Directiva 1999/70 del Consejo de la Unión ¿debe interpretarse



en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción entre el empresario y la trabajadora constituye una razón objetiva que justifica que el legislador nacional no prevea en tal caso indemnización alguna por fin de contrato, mientras que para un trabajador fijo comparable que ha sido despedido por una causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año

Se dicta por la Gran Sala sentencia el 5-6-2018 C-677/16.

En ella se comparte la argumentación dada en el Auto cuando se indica:

60 En efecto, se deduce de la definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

61 En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 58 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 55 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

Y se contesta por el Tribunal:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.



--

<b>RESOLUCIÓN NÚMERO 2</b>	
<b>ORDEN JURISDICCIONAL</b>	<b>SOCIAL</b>
<b>ÓRGANO JUDICIAL</b>	<b>AUDIENCIA NACIONAL</b>
<b>FECHA</b>	<b>14-07-2014</b>
<b>NÚMERO DE PROCEDIMIENTO</b>	<b>108/2014</b>
<b>MATERIA</b>	<b>CONFLICTO COLECTIVO</b>
<b>SI HA SIDO REVISADA POR UN ÓRGANO SUPERIOR: DATOS DEL PROCEDIMIENTO Y FECHA</b>	<b>TRIBUNAL SUPREMO FECHA 12-09-2016 RECURSO 42/2015</b>

**MOTIVO DE LA RELEVANCIA:**

Entre los acuerdos alcanzados para resolver un despido colectivo en una entidad financiera se dispuso externalizar una determinada unidad productiva. Esta medida se lleva a cabo alcanzándose un acuerdo por la entidad financiera y parte de los sindicatos presentes en la empresa por el que se modifican sustancialmente las condiciones de trabajo del personal a externalizar que resultaría subrogado por una contrata.

Los trabajadores subrogados regulaban sus relaciones con el cedente a través del convenio de cajas de ahorro, el Acuerdo alcanzado el 13-3-2014 evidencia que dicho convenio deja de aplicárseles y se les pasa a aplicar el convenio de empresas de consultoría y que además se llevan a cabo modificaciones en sus condiciones de trabajo que afectan a jornada, vales de comida, vacaciones, categorías y promoción, estructura y niveles salariales, antigüedad y beneficios sociales etc.

Se concluye que el Acuerdo, objeto de impugnación en este proceso, es un pacto frontalmente opuesto a la normativa nacional y comunitaria (art. 44 ET y Directiva 2001/23) y contraviene su carácter obligatorio e imperativo para las partes de modo que resulta inexorable cumplir con su finalidad el mantenimiento de los



derechos de los trabajadores en caso de sucesión empresarial.

Los Acuerdos alcanzados, se amparan en el art. 44.9 ET contrariando su correcta aplicación, con el objetivo de perseguir un fin prohibido por el ordenamiento cual es la alteración del derecho al mantenimiento de las condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores cedidos en los términos previstos en el art. 44.3 y 4 ET al inaplicar el convenio de cajas de ahorro sustituyéndolo por el convenio de empresas de consultoría y además llevar a cabo modificaciones en sus condiciones de trabajo

Y por ello, habiendo las partes adoptado tales acuerdos por el cauce del periodo de consultas establecido para la modificación de condiciones y movilidad geográfica, lo así acordado puede y debe ser objeto de revisión en sede judicial.

#### **ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN:**

La sentencia realiza una interpretación de la normativa en materia de sucesión empresarial, art. 44 ET, que ha de resultar conforme al derecho comunitario rastreando las diversas STJUE.

Se analiza en profundidad el significado del art. 44.9 ET vinculado al art. 7 de la Directiva 2001/23, llegándose a la conclusión de que ambas normas están haciendo referencia a un colectivo de trabajadores distinto del cedido como consecuencia de la transmisión y no al colectivo de trabajadores cedidos por virtud del traspaso empresarial cuya situación se regula en el art. 44.3 y 4 ET, de modo que no es factible en ningún caso que el fenómeno sucesorio de empresa sirva de fundamento para la modificación de condiciones convencionales o contractuales del colectivo cedido.

La STS de 12-9-2016 confirma la dictada y atendida la Directiva 2001/23 y el art. 44 ET, concluye afirmando, en sintonía con el fallo combatido, que las consecuencias de una transmisión de empresa en ningún supuesto pueden servir por sí mismas, para intentar justificar una modificación de condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores directamente afectados por dicha transmisión, que suponga imponer condiciones menos favorables a las existentes en la misma. Mantiene asimismo que se acudió a unas normas en fraude de ley para alcanzar un objetivo distinto a la finalidad última de la normativa que no es otra que la intentar garantizar el empleo de los trabajadores afectados.

Y concluye:

*En definitiva, las consecuencias de una transmisión de empresa en ningún supuesto pueden servir, por sí mismas -como aquí se pretende-, para intentar justificar una modificación de condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores directamente afectados por dicha transmisión, que suponga imponer condiciones menos favorables a las existentes antes de la misma. Ahora bien, cuestión distinta es la posibilidad de que, una vez consumada la sucesión empresarial y transferidos ya los trabajadores a la empresa cesionaria, tanto ésta como la empresa cedente puedan iniciar con los representantes legales de sus respectivos trabajadores - todos-, un procedimiento de consulta para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de acuerdo con las prescripciones del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, si resultara necesario para la homogenización de las condiciones de trabajo de la plantilla*



--

### RESOLUCIÓN NÚMERO 3

<b>ORDEN JURISDICCIONAL</b>	<b>SOCIAL</b>
<b>ÓRGANO JUDICIAL</b>	<b>AUDIENCIA NACIONAL</b>
<b>FECHA</b>	<b>15-10-2014</b>
<b>NÚMERO DE PROCEDIMIENTO</b>	<b>488/2013</b>
<b>MATERIA</b>	<b>DESPIDO COLECTIVO</b>
<b>SI HA SIDO REVISADA POR UN ÓRGANO SUPERIOR: DATOS DEL PROCEDIMIENTO Y FECHA</b>	

#### **MOTIVO DE LA RELEVANCIA:**

La relevancia de esta sentencia está vinculada a su complejidad tanto en la confección de los 32 hechos probados como en el análisis de los medios de prueba aportados y en la solución novedosa dada al caso.

Se analiza en profundidad qué documentación debe acompañar a la memoria que aporta en el empresario en el periodo de consultas, el contenido del informe técnico o pericial aportado analizando sus contradicciones y desconocimientos. Se analiza el valor del informe del administrador concursal y el del documento denominado master file por el que se pretende acreditar si las transferencias entre las empresas del grupo se realizaron a precio de mercado.

Se analiza la consecuencia que tiene el hecho de que el empresario debute como grupo laboral en el acto de juicio y nunca antes así lo haya manifestado y también que su perímetro no se corresponde con el real pues nos e incluyen determinadas mercantiles que lo integran.

Se analizan los datos indiciarios de los que la jurisprudencia infiere la existencia de grupo laboral valorándose su concurrencia en el supuesto juzgado partiendo de los



siguientes datos:

Las empresas del grupo: - realizaban entre sí transacciones de diferente índole: compraventa de productos del mar, servicios de maquila, servicios de frío, arrendamientos, operaciones financieras y refacturaciones, hecho probado 18º. - F.. atendía con su organización operativa a las empresas del grupo prestándoles servicios intragrupo a través de departamentos comunes: jurídico, gestión de flotas, RRHH, tesorería, comercial, compras y logística, informática y comunicaciones, gestión de stock, administración, fiscal, contabilidad, cuentas por pagar y cuentas por cobrar, hecho probado 19º - F.. era acreedora de saldos e imputó deterioros por operaciones vinculadas con las empresas del grupo en su contabilidad en los términos que se indican en el hecho probado 22º, resultando relevante a criterio del administrador concursal, y que este Tribunal comparte, la ausencia de información precisa para determinar el origen de esos deterioros, las gestiones realizadas para su cobro y su imputación contable a los ejercicios 2012 y 2013 - Una operación financiera especialmente relevante con una empresa del grupo es la habida con O... que se detalla en el hecho probado 23º. Dicha operación evidencia la existencia de irregularidades advertidas por la administración concursal al punto de no existir rastro documental acreditativo de la certeza de la anotación contable de reintegro a F... de las aportaciones realizadas en su día - F... se encargaba de facturar pesca obtenida por los distintos barcos de las diversas empresas del grupo y también de P..., hecho probado 26º - Existen defectos relevantes en la presentación de las cuentas anuales en el registro de las mercantiles F..., P... y FN.... tal como se indica en el hecho probado 29º

Todos estos datos son demostrativos de que el grupo F... funcionaba con criterios de permeabilidad operativa y contable para la realización de su actividad empresarial.

Se aprecia un funcionamiento unitario en F... que, más allá de la dirección del grupo, se hace patente en la existencia de servicios intragrupo que F... prestaba a las mercantiles y que suponían la actividad indiferenciada para todas ellas de los trabajadores adscritos a dichos servicios en lo que constituye una confusión de plantillas. Ciertamente es que otra parte de la plantilla no realizaba estos servicios intragrupo, pero lo relevante no sería esta circunstancia tanto como la apreciación de que sin tales servicios intragrupo ninguna de las mercantiles podría realizar su parcial actividad dentro de la global del grupo a no ser que tales tareas se desempeñaran por ellas mismas, lo que no consta que se produjera.

Se aprecia también una confusión patrimonial patentizada en la existencia de las operaciones vinculadas y transacciones financieras antes referidas, demostrativas de una auténtica promiscuidad en la gestión patrimonial caracterizada no sólo por la profusión y relevancia de las operaciones realizadas sino porque se aportan indicios demostrativos de su oscuridad y falta de transparencia a lo que se une el incumplimiento en la confección y presentación de cuentas anuales.

**ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN:**



Impugnado un despido colectivo, promovido por grupo de empresas laboral, se examinan previamente los requisitos que deben cumplir documentos probatorios esenciales en despidos colectivos como son la memoria, informe técnico, master file y en este caso informe administración concursal. Se declara la nulidad de la decisión empresarial a) porque el empresario no puede debutar en el periodo de consultas como grupo laboral sin previamente cumplir las obligaciones que en materia de información y consulta establecen los arts. 44 y 64.5 ET, b) porque existiendo grupo laboral al concurrir las notas que lo identifican, confusión de plantillas y promiscuidad patrimonial, el grupo tiene un perímetro más amplio que el indicado por el empresario lo que supone que el auténtico empleador no fue sujeto del periodo consultivo que por esta razón se considera que no se ha llevado a cabo c) por apreciarse defectos relevantes en la documentación exigible y requerida. Se declara la responsabilidad de dos mercantiles que aún no perteneciendo al grupo mercantil, procede el levantamiento del velo atendiendo a los considerables datos demostrativos de la capacidad del grupo para dirigir la política financiera y de explotación del negocio con el objetivo de obtener beneficios económicos por las actividades de estas dos mercantiles. Se reitera la obligación de consignar en caso de recurso al contener la sentencia obligación de condena.

Con la cumplimentación del presente anexo:

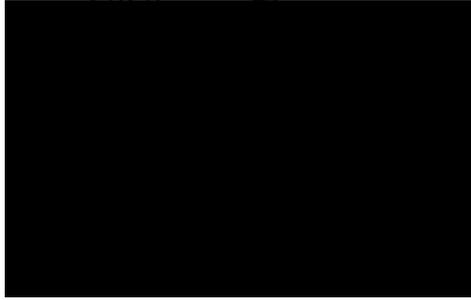
SE DECLARA que son ciertos los datos consignados en él.

- El presente anexo forma parte de la convocatoria, debiendo ser cumplimentado en sus términos y en el formato publicado en el BOE. Si no se hace uso del mismo la solicitud no será considerada.

1 1



.....Madrid ....., a ...30.. de .....junio.....  
2020



## PROGRAMA DE ACTUACIÓN

### La situación actual de la Sala

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, por las competencias que le atribuye el art. 8 LRJS, es un tribunal estratégico.

Resuelve cuestiones que exceden del ámbito de una comunidad autónoma y habitualmente se trata de conflictos que afectan a gran número de justiciables por lo que resulta relevante la fuerza expansiva e igualitaria de sus resoluciones.

Vistas sus competencias desde la perspectiva de la administración de justicia, sus resoluciones pacifican con criterios de homogeneidad múltiples litigios pendientes, aliviando la carga que pesa sobre el conjunto de juzgados del orden social.

Por ello es preciso que la Sala cumpla adecuadamente con dos compromisos que asumo: la excelencia y la celeridad.

Aun cuando pueda resultar presuntuoso por mi parte, me considero personal y profesionalmente capacitado para asumir el reto de presidir la Sala de lo Social.

Mi experiencia en el orden social en el que he actuado como magistrado ininterrumpidamente desde 1990 y que se plasma entre otras muchas, en las resoluciones judiciales que apporto, la elaboración de los numerosos estudios jurídicos que reseño, la impartición de cursos de formación académicos y extracadémicos, también para el Servicio de Formación y tutorías del CGPJ, considero que son datos que acreditan mi profundo conocimiento de la jurisdicción y que se extiende también a la propia Sala de lo Social en la que estuvo destinado en comisión de servicios durante un año (2014-2015).

Por otra parte los datos estadísticos, que también apporto, de la evolución del Juzgado Social 33 de Madrid del que soy titular desde 1992, en la comparativa con el resto de juzgados de Madrid, son demostrativos de que en todos estos años el nivel de pendencia es año tras año de los más bajos, si no el que más de todos ellos.

Quiero en este sentido resaltar la felicitación por el buen funcionamiento del Juzgado Social 33 que recibí del Excmo Presidente del Consejo D. Carlos Lesmes el 21-9-2015, así como la más reciente carta de felicitación personal que me ha sido remitida por el Excmo. Sr. Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid el 15-6-2020.

Los datos estadísticos que arroja la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional son los siguientes:

### EVOLUCIÓN NÚMERO DE ASUNTOS

AÑO	PENDIENTES AÑO ANTERIOR	INGRESADOS	TERMINADOS	TOTAL PENDIENTES
2014	150	371	401	120
2015	120	405	415	110
2016	110	365	415	60
2017	60	386	328	83
2018	83	359	328	62
2019	62	292	268	63



1T 2020	63	106	68	101
---------	----	-----	----	-----

En abril 2020 quedaron pendientes de resolver 113 asuntos  
 En mayo 2020 la cifra de pendientes ha ascendido a 150 asuntos

#### MODO TERMINACIÓN ASUNTOS

AÑO	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	SUSPENSIONES	DESISTIMIENTOS
2014	202	69	80	41
2015	223	59	53	38
2016	200	51	62	48
2017	188	42	44	39
2018	202	33	46	34
2019	149	75	57	46
1 T 2020	32	39	38	14

La Sala, teniendo en consideración el tiempo que ha visto interrumpida su actividad consecuencia del Decreto 463/2020 que declaró el estado de alarma por el COVID19, con 150 asuntos pendientes presenta un razonable nivel de pendencia, fruto sin duda del trabajo de todos estos años precedentes.

Ahora bien, a nadie se le puede escapar que por ser un tribunal estratégico, su carga de trabajo está muy vinculada a las oscilaciones de la situación económica y social de España.

Todas las previsiones, que se van convirtiendo en certezas (ya se ha medido un descenso del PIB de un 5,2% en el 1T 2020), apuntan a cierres y reacomodaciones en las empresas que sin duda van a provocar un incremento de la litigiosidad que resuelve la Sala: despidos colectivos, modificaciones colectivas de contratos, suspensiones de contratos, impugnaciones de los llamados ERTes por fuerza mayor, impugnaciones de actos administrativos en materia laboral, conflictos colectivos etc. También es previsible una mayor conflictividad causada por la dificultad para los agentes sociales de alcanzar acuerdos que allanen sus diferencias.

Evidente resulta que si la carga de trabajo aumenta la Sala debe intentar dar respuesta a este reto. La responsabilidad profesional de sus integrantes es el instrumento de mayor valor, siendo mi compromiso intentar que así sea.

#### Hacer frente a los retos futuros

La experiencia de mis años de juez me ha demostrado la existencia de un conjunto de herramientas y modos de trabajar que sin duda coadyuvan a que los juzgados y tribunales funcionen. No voy a pedir de nadie esfuerzos extraordinarios sino que voy a intentar crear un ambiente de trabajo empleando prácticas que favorezcan la productividad de la Sala.

Gran parte de estas herramientas fueron en su momento ideadas y puestas en funcionamiento con notorio éxito por el anterior Presidente Excmo. Sr. D. Ricardo Bodas hoy magistrado en el Tribunal Supremo.

Mi compromiso pasa por dar continuidad a todas estas medidas perfeccionándolas en lo posible e introduciendo otras que en la misma línea sólo procuran la eficacia del servicio público de la administración de justicia.



### Reducir las suspensiones de vistas señaladas

Los datos estadísticos revelan un número considerable de suspensiones de vistas programadas. Las suspensiones repercuten negativamente en la celeridad del tribunal.

En unos casos la suspensión deviene inevitable porque trae causa en la posibilidad que otorga el art. 83.1 LRJS para que así se tenga que acordar a petición de ambas partes. Pero en otros la suspensión puede deberse a defectos no advertidos en la confección de la demanda o en la tramitación del asunto por la oficina judicial.

Estas situaciones pueden y deben corregirse en muchas ocasiones reforzando los controles de la demanda hasta el momento del juicio con la participación del Presidente, el Magistrado ponente y la Letrado de la Administración de Justicia.

### Apostar por el incremento de soluciones de mediación y/o conciliación

Los datos estadísticos también revelan un considerable número de conciliaciones. Los efectos pacificadores de la autocomposición en la solución de las disputas son incuestionables frente a soluciones de heterocomposición como es la sentencia detrás de la que siempre hay vencedores y vencidos.

También los acuerdos son beneficiosos para la marcha de la administración de justicia. Cierran el conflicto y descargan de trabajo al tribunal y a los tribunales superiores.

Es necesario, en línea con las medidas previstas en el Plan de Choque para la reactivación tras el estado de alarma, acordadas por el Pleno del Consejo en su sesión de 16-6-2020, potenciar al máximo las soluciones de conciliación.

La conciliación y/o mediación extrajudicial se configura esencialmente en la actual LRJS, art. 63, como un requisito de acceso a la jurisdicción para determinados procedimientos, siendo casi en la actualidad y para los que la AN resulta competente, más los exceptuados que los exigidos de ese previo trámite.

Pero nada impide que, sin necesidad de esperar a una deseada reforma legal, desde el tribunal se incentive a las partes, sin por ello retrasar las actuaciones, invitándolas a acudir al SIMA Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P (SIMA-FSP), Fundación estatal que gestiona los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) -ASAC-, en cuyo patronato participan las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT) firmantes del ASEC en el año 1996 y a la que se incorporó en 2017 la Administración General del Estado.

Es conveniente también aprovechar todas las alternativas que desde la LRJS se ofrecen actualmente para la solución acordada de los litigios. Junto al acto de conciliación ya en sede judicial ante la LAJ, art. 84 LRJS, el legislador prevé, art. 85.8, que ya dentro del acto de juicio y tras la práctica de la prueba, pueda el juez suscitar a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo, medida que amplía este tipo de soluciones que también van a poder adoptarse por las partes en cualquier otro momento posterior, incluso tras dictada sentencia.

### Avanzar en el uso de las tecnologías de la información y comunicación

Las tecnologías de la información y comunicación aplicadas en la administración de justicia constituyen una herramienta esencial para su modernización y eficacia.

Llevamos años propiciando medidas para aplicar estas tecnologías con muy discretos y dispares resultados. La implantación de Lexnet como herramienta de comunicación de los juzgados y



tribunales con los justiciables y operadores jurídicos ha sido un paso notorio, pero sin duda insuficiente.

El EJE (expediente judicial electrónico) del que trata la Ley 18/2011, aún está lejos de generalizarse. Quizá haya sido en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por sus peculiaridades: un único tribunal que recibe un número gobernable de asuntos, donde el EJE se encuentre más avanzado. Aún así, lejos estamos de poder dar por extinguido el papel y sustituido por ficheros de datos.

Se aprecia en ocasiones una falta de colaboración de los operadores jurídicos en la aportación de escritos y documentos en formato electrónico susceptible de poderse archivar, transmitir y utilizar adecuadamente. Debe incidirse en el cumplimiento de los requerimientos técnicos que para la presentación de escritos y documentos establece el art. 9 y Anexo IV del Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema y el Reglamento 2/2010 del CGPJ sobre criterios generales de homogeneización de las actuaciones de los servicios comunes procesales. Es esencial que los operadores jurídicos aporten un índice comprensivo de los documentos que constituyen su prueba y que éstos se encuentren normalizados para su utilización por el tribunal.

Durante la celebración de los juicios ya emplea con éxito la Sala el EJE. Los documentos aparecen en pantalla para consulta y conocimiento de partes, testigos y peritos.

Nuevos retos impone el art. 19 del RD Ley 16/2020 relativa a celebración de actos procesales mediante presencia telemática. La norma así lo prevé durante los tres meses siguientes al término de la alarma, pero será la situación sanitaria la que determine la continuidad de la medida.

Deberá ponderarse en cada caso la realización de juicios telemáticos atendiendo de una parte a las limitaciones que impone el espacio físico de la sala de vistas, al número de personas que han de acudir necesariamente a ellas y al tipo de pruebas que deban practicarse.

En todo caso y de acuerdo con recomendaciones del CGPJ en este sentido, las pruebas testificales y periciales deberán practicarse con sus protagonistas en la sala de vistas aun cuando las partes se encuentren conectadas telemáticamente.

Se velará porque los medios técnicos empleados preserven la confidencialidad y queden salvadas las garantías de defensa, intangibilidad de los medios de prueba y publicidad.

#### Incrementar la eficiencia de los actos procesales

En los procedimientos donde se ventilan intereses colectivos suele ser habitual que se presenten pruebas documentales y/o periciales abundantes y complejas. Su examen en el acto de juicio aparte de dilatar la duración de las vistas es pernicioso para las partes que no cuentan con el tiempo suficiente para su sosegado análisis y contraste con otros medios probatorios.

Con apoyo en el art. 82.4 LRJS se ha extendido a los profesionales que habitualmente acuden a la Sala el requerimiento de aportar esas pruebas anticipadamente.

Debe insistirse en este mecanismo por su acreditada utilidad instándoles a ello en el auto de admisión de los medios probatorios propuestos por las partes, incluso con la advertencia, conforme criterio ya consolidado del TS, de una posible sanción caso de apreciación de incumplimiento del deber de buena fe procesal.

En todo caso, cuando estas recomendaciones se hayan desatendido lo menos perturbador para la marcha del tribunal será acudir al recurso previsto en el art. 87.6 LRJS: trámite de conclusiones por escrito, en lugar de suspender el juicio para fecha posterior.



Actualmente la Sala señala vista tres días a la semana. El número diario de señalamientos depende del tipo de controversia, lo que resulta razonable atendiendo a la mayor duración y complejidad en su resolución que conllevan los despidos y MSCT de carácter colectivo.

En todo caso los señalamientos, atendiendo además al número de sentencias que finalmente dicta la sala deberán incrementarse si como se prevé aumenta la carga de trabajo.

Para que esto sea posible, más allá de soluciones voluntaristas, será preciso un diseño equilibrado de la agenda entre el Presidente y la Letrada de la Administración de Justicia y dirigir las vistas buscando la máxima eficacia sin afectar el derecho de defensa.

La fijación de los hechos controvertidos entre tribunal y partes, antes de dar paso a la prueba admitiéndola sólo para esclarecer los disputados, es una regla de actuación del tribunal que debe mantenerse.

También deberá procurarse que la contestación a la demanda se guíe por los hechos contenidos en ella y que la fundamentación jurídica de ambas partes se centre en el objeto del proceso. Del mismo modo la fase de conclusiones deberá servir para fijar las posiciones finales frente a las pretensiones ejercitadas y sobre todo para valorar la prueba vinculándola a los hechos controvertidos.

Se procurará que las deliberaciones del tribunal se lleven a cabo tras la finalización de las vistas. Para ello será de utilidad que todos sus miembros cuenten con fichas de los procedimientos que condensen los aspectos fácticos y jurídicos más relevantes de cada caso.

La sentencia deberá justificar los elementos de convicción de los que obtiene los hechos probados controvertidos.

Se procurará, aunque ello es competencia propia de cada ponente, que la redacción sea sintácticamente clara y con orden narrativo, y que las remisiones jurisprudenciales huyan del manido "corta pega".

### **Receptividad ante reformas legislativas**

Habrá que estar atentos a las posibles modificaciones legislativas que apunta el documento elaborado en el CGPJ "Medidas Organizativas y Procesales para el plan de choque en la Administración de Justicia tras el estado de alarma". De transformarse en normas legales se procederá a su inmediata aplicación en el proceso adoptando las medidas precisas para su acomodo

Cabe resaltar la utilidad para la Sala del señalamiento del acto de conciliación en distinta convocatoria y en fecha anterior a la de celebración del juicio (modificación del art. 82.1 - párrafo primero-, del art 82.2 y del art. 85.1 de la LRJS) que se vincula a la propuesta de modificar el art. 85.2 LRJS que introduce la exigencia de que en ningún caso al contestar a la demanda podrán alegarse por el demandado hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación. Con ello se da contenido al acto de conciliación que deja de ser un mero trámite vacío y además permite la concreción de la controversia en el acto de juicio garantizando un mejor equilibrio procesal para las partes.

También serán de utilidad las medidas propuestas de modificación de los arts. 12.1 y 20.6 RD 1483/12 en el sentido de identificar antigüedades y salarios de los trabajadores afectados ya que con ello se facilita la ejecución por la propia sala de las sentencias en materia de despidos, suspensiones de contratos y reducciones de jornada de carácter colectivo. Con ello se aliviará el orden social de numerosos pleitos individuales.



### **Por unos datos estadísticos más precisos**

El resultado de la actividad judicial de la Sala se plasma actualmente en los datos estadísticos que se remiten en los boletines trimestrales que se envían al CGPJ.

Se aprecia que en relación con las materias resueltas la estadística sólo discrimina entre procesos de impugnación de convenios colectivos, procesos sobre conflictos colectivos y otros asuntos.

Sería muy útil para conocer a fondo el tipo de conflictividad que atiende la Sala una mayor pormenorización de las distintas materias que dan lugar a conflictividad. Esta utilidad se presenta si cabe más relevante en la nueva situación de “normalidad” tras COVID19.

Por ello la Sala puede elaborar una estadística más pormenorizada discriminando los asuntos por las siguientes materias de su competencia: tutela de derechos fundamentales, conflictos colectivos de aplicación o interpretación de normas, despidos colectivos, suspensiones colectivas de contratos, reducciones colectivas de jornada, impugnación de convenios, procedimientos de oficio, impugnaciones de actos administrativos.

### **Profundizar en las relaciones con los distintos operadores jurídicos**

Por iniciativa del anterior presidente de la Sala de lo Social se promovió la conocida Mesa a la que se han incorporado todos los operadores jurídicos que habitualmente intervienen: jueces, fiscales, LAJ, abogados del Estado, letrados y graduados sociales que actúan asiduamente sea en representación de sindicatos o asociaciones patronales, así como de grandes despachos. También se invita a instituciones con interés en el funcionamiento de la jurisdicción social como puede ser Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, SIMA etc.

El objetivo de esta Mesa es, sin menoscabo de la primacía de la ley, consensuar un conjunto de buenas prácticas para un mejor funcionamiento del órgano y de la defensa de los intereses de los justiciables.

Dicha Mesa debe recibir un impulso si cabe mayor para atender los retos que tras COVID19 se plantean para seguir prestando un servicio público en la administración de justicia que mantenga las notas de excelencia y celeridad.

### **Participación activa en la Sala de Gobierno**

El cargo de Presidente de la Sala de lo Social conlleva, ex art. 149 LOPJ, la participación en la Sala de Gobierno de la Audiencia Nacional a la que me honraría pertenecer, ofreciendo desde este momento mi participación proactiva en coordinación con su Presidente y demás componentes.

[The main body of the page is blank white space.]