

Dos cuestiones procesales: el derecho a salarios de tramitación en la acumulación sucesiva de procesos por resolución de contrato y despido y la incomparecencia del demandado al acto de juicio como motivo de nulidad de actuaciones.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *Cuando se acumulan sucesivamente los procesos de resolución de contrato de trabajo y despido, si la causa de extinción del contrato está basada en incumplimientos empresariales anteriores e independientes al despido disciplinario posterior, la sentencia ha de resolver primero la acción de resolución, y en el caso de que la estime y declare también la improcedencia del despido, el trabajador tiene derecho a los salarios de devengados desde la fecha del despido hasta la de la sentencia. Las circunstancias impeditivas de incomparecencia de la parte demandada al acto de juicio exigen diligencia en la comunicación al tribunal para que den lugar a la nulidad de actuaciones.*

Palabras clave: *Despido. Resolución de contrato. Acumulación de procesos. Salarios de tramitación. Incomparecencia al acto de juicio.*

Abstract: *Lorsque les processus de rupture du contrat de travail et de licenciement se cumulent successivement, si la cause de la rupture du contrat est fondée sur des manquements aux obligations de travail de l'entreprise antérieurs et indépendante du licenciement disciplinaire ultérieur, le jugement doit d'abord résoudre l'action de résolution, et dans le cas si déclare également le licenciement abusive, le travailleur a droit au salaire accumulé depuis la date du licenciement jusqu'à celle de la décision du Tribunal . Les circonstances qui empêchent a la partie personne contre laquelle la demande est formée au procès nécessitent une diligence dans la communication au tribunal afin qu'elle puisse entraîner la nullité de la procédure.*

Keywords: *Licenciement. Rupture du contrat de travail. Salaires. Accumulation de processus. Absence au procès.*

I. Introducción

La sentencia que motiva este comentario constituye una guía procesal práctica, por su utilidad; segura, por la firmeza y solidez de su doctrina; y muy pedagógica, por la claridad expositiva, sobre dos cuestiones procesales de interés, a saber:

1ª) Cómo ordenar las decisiones y coordinar los pronunciamientos cuando tras el ejercicio por el trabajador de una acción de resolución contractual por incumplimientos empresariales, se produce una acumulación sobrevenida (de procesos) ex artículo 32 LRJS de otra acción por despido; y, en concreto, si cabe el devengo de salarios de

trámite cuando se estima la demanda de resolución de contrato basada en incumplimientos anteriores al despido posterior declarado improcedente;

2ª) Cómo articular, con éxito, la petición de nulidad de actuaciones interesada por la empresa, en los casos de incomparecencia al acto de juicio tanto del abogado como del representante legal de aquella para considerar que se ha producido indefensión causante de dicha nulidad. .

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 641/2021, 23 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 2229/2018.

ECLI: ES:TS: 2021:2625.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Las dos cuestiones suscitadas en el debate casacional quedan concisamente delimitadas en el primer párrafo del fundamento jurídico de la sentencia: “Al hilo de una acumulación de acciones -por extinción causal del contrato de trabajo, art 50 ET, y por despido disciplinario, art 54 ET- se plantean dos cuestiones: la nulidad de actuaciones suscitada por la empresa, por no haber podido asistir al acto del juicio ni la representante legal de la empresa ni su Abogado; la segunda, propuesta por el trabajador, referida al devengo de salarios durante el tiempo intermedio entre despido y sentencia”.

La historia procesal del caso es esquemáticamente la siguiente:

- *Ante el Juzgado de lo Social*

* Los dos procesos (acumulados) en el Juzgado de lo Social: i) abril 2016: demanda por extinción causal del contrato de trabajo presentada por el trabajador, alegando que consecuencia de diversas sanciones que la empresa le impone, de la retirada del vehículo profesional que utilizaba y del estrés laboral que padeció, la empresa había incurrido en incumplimiento laboral del art. 50 ET; ii) agosto 2016: demanda impugnando el despido disciplinario. A esta última incoación de demanda ello siguió la acumulación de ambos procesos.

* La sentencia del Juzgado de lo Social. Por sentencia de 4 de abril el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid estima ambas demandas, declara extinguida la relación laboral, condenando a la empresa al abono de la indemnización correspondiente al despido improcedente, más los salarios del periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la sentencia, y el importe de las vacaciones no disfrutadas, cantidades todas ellas cuantificadas.

2. Ante la Sala de lo Social del TSJ

* La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de fecha 15 de diciembre estima parcialmente el recurso de suplicación de la empresa, eliminando la condena al pago en concepto de salarios de tramitación. Rechaza la nulidad de actuaciones interesada por la empresa considerando que pese a estar acreditados los hechos de la incomparecencia, el abogado de la empresa omitió sin motivo la presentación de un escrito solicitando al Juzgado la suspensión.

3. Ante la Sala de lo Social el TS

* Recurso de casación unificadora (en lo sucesivo, rcud) de la empresa, dirigido a reiterar la nulidad de actuaciones al considerar que existía justa causa en la incomparecencia tanto del Abogado como de la única representante legal de la empresa.

* Rrud del trabajador, centrado en revocar el pronunciamiento sobre eliminación del devengo de salarios entre la fecha del despido y la de la sentencia que declaró la extinción causal de la relación laboral.

* La sentencia de 23 de junio de 2021 del TS (Social) inadmite el recurso de la empresa por falta de contradicción, y estima el recurso del trabajador confirmando el pronunciamiento de instancia.

IV. Posición de las partes

1. Trabajador

Como demandante: solicita la extinción del contrato de trabajo causal e impugna el despido disciplinario. *Como recurrente:* En el rcud: interesa la inadmisión del rcud formalizado por la empresa y pide la revocación parcial de la sentencia de suplicación a fin de que se le abonen salarios de tramitación entre la fecha del despido y de la sentencia que declaró extinguida la relación laboral.

2. Empresa

Como demandada: no compareció al acto de juicio. *Como recurrente:* (1) en suplicación sostuvo dos peticiones: a) la nulidad de actuaciones alegando causa justificativa de dicha incomparecencia; y b) la supresión de salarios de tramitación a los que había sido condenada en instancia; (2) en el rcud reiteró la petición de la nulidad de actuaciones. En la impugnación de dicho recurso interesó se opuso al pago de salarios de tramitación que solicitaba el trabajador en su rcud.

3. Ministerio Fiscal

Se opuso al rcud de la empresa, al considera que no concurría el requisito de contradicción. En cambio, informó favorablemente al rcud interpuesto por el trabajador.

V. Normativa aplicable al caso

1. Con relación al motivo de nulidad de actuaciones

- Artículo 24 CE, sobre el concepto de indefensión.

- Artículo 83, y en particular su apartado .3 LRJS: "3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía

2. Con respecto a las consecuencias de la acumulación de las demandas de resolución del contrato y despido

- Art 32.1 LRJS: "Cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el juzgado que conoce del asunto.

En este supuesto, cuando las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto

y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción”.

-Art. 56.2 ET: “2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.”

VI. Doctrina básica

* Las circunstancias impeditivas de incomparecencia del Abogado y del representante legal de la empresa demandada al acto de juicio comunicadas tardíamente al tribunal descartan la concurrencia de indefensión determinante de nulidad de actuaciones por falta de diligencia de la parte. No concurre contradicción ni tampoco motivo de unificación entre las dos sentencias comparadas (la recurrida y la referencial) cuando ambas resoluciones de contraste coinciden en su doctrina y en la decisión.

* En caso de acumulación sucesiva de procesos de resolución contractual y de despido, si la acción resolutoria, basada en incumplimientos empresariales, trae causa de hechos anteriores, y con relación al despido las causas independientes, la presentación procesal de las demandas sigue la misma secuencia cronológica en su decisión (art. 32.1 LRJS). Si prospera la acción resolutoria, el trabajador tiene derecho a la indemnización propia del despido improcedente (art. 50.2 ET), y a los salarios de tramitación si se declara el posterior despido improcedente. El derecho a los salarios de trámite se funda en el perjuicio que comporta al trabajador su falta prestación de servicios desde el despido hasta la fecha de la sentencia (constitutiva) en la que el Juzgado de lo Social estima la demanda de extinción contractual.

VII. Parte dispositiva

La parte dispositiva de la sentencia se desgrana en ocho apartados que agrupamos del siguiente modo:

- Se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa.
- Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador
- Consecuencias de ambos pronunciamientos principales (1) y (2):
- Se casa y anula la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid n con relación al pronunciamiento referido a eliminar el devengo de salarios de tramitación
- Se declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social cuyo pronunciamiento era la estimación de las demandas acumuladas de despido –que se declara improcedente- y de extinción causal del contrato (art.50 ET), condenando al pago de la indemnización más salarios de tramitación y otros conceptos salariales diamantes de la liquidación.
- Costas: se imponen a la empresa como parte vencida: i) en el recurso de suplicación: 800 euros; ii) en el rcud 1.500 euros.
- Pérdida del depósito consignado por la empresa y de las consignaciones o avales.

VIII. Pasajes decisivos

* “Fundamento jurídico SEGUNDO.- La incomparecencia de la demandada al acto del juicio (Recurso de la empresa). [...] 2. Consideraciones sobre la contradicción. (...) C) Como se observa, los hechos que propician la incomparecencia son bien diversos, al igual que la valoración de los mismos realizada por las sentencias de suplicación en cada caso.

Pero hay un dato fundamental que impide entender concurrente el presupuesto procesal del *artículo 219.1 LRJS*: las dos sentencias comparadas (la ahora recurrida y la referencial)^[1] descartan que haya indefensión y causa de nulidad de actuaciones. Ambas adoptan idéntico criterio en relación con los particulares supuestos de hecho que examinan: debe declararse la nulidad de la sentencia de instancia solo en el caso de que no haya existido una actuación que demuestra falta de diligencia por parte de la demandada.

D) No solo la doctrina de las dos sentencias es la misma, de modo que nada podríamos unificar, sino que los fallos o decisiones también coinciden (rechazar la nulidad) de modo que tampoco cabe hablar de contradicción.

*En cuanto a la procedencia del devengo de salarios de tramitación tras la estimación de los procesos (acumulados) de extinción contractual y despido.

“Fundamento jurídico CUARTO- Doctrina concordante. (...) “E) Las consecuencias de que se hayan acumulado demandas por causas extintivas no conectadas y han sostenido lo siguiente, tal y como recuerda también la *STS 1019/2018 (rec. 3764/2016)*, deben seguir siendo las mismas que apuntaron las *SSTS 10 julio 2007 (rec. 604/2006)* y *27 noviembre 2008 (rec. 3399/2007)*:

Como quiera que la acción de extinción produce efectos ex nunc (es decir, es declarativa y produce efectos solo desde la fecha de la sentencia que la estima) los demandantes además del derecho a percibir la indemnización prevista en la Ley, y dado el perjuicio sufrido por culpa del empresario que les había impedido continuar trabajando como consecuencia del despido declarado en la sentencia improcedente, tenían derecho también a que se les reparase aquel perjuicio, mediante la condena al pago de salarios de tramitación, desde la fecha del despido hasta la de la sentencia de instancia. [...]

F) Tal y como recapitula la *STS 1087/2018 de 19 diciembre (rcud. 1054/2017)*, cuanto antecede comporta abordar de modo diverso los casos en que las causas de las dos acciones sean las mismas de aquellos otros en que sean independientes. De igual modo, el *artículo 32.1 LRJS* establece un régimen específico para los casos en que las demandas por extinción causal y por despido "están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto", al tiempo que incorpora previsiones diversas para los supuestos en que "las causas de una u otra acción son independientes".

G) La *STS 319/2018 de 20 marzo (rcud. 2271/2016)* resuelven supuesto similar al ahora estudiado, aplicándose asimismo los preceptos de la LRJS, y concluye que dada la eficacia constitutiva de la sentencia que declara la extinción del contrato por los incumplimientos cometidos por el empresario con anterioridad al despido, deban abonarse los salarios dejados de percibir por el trabajador desde la fecha del despido hasta la fecha de dicha resolución judicial, sin que a ello obste que en dicho período no haya existido prestación de servicios por una decisión empresarial calificada como no ajustada a Derecho. También aclara que la calificación del despido como improcedente no permita el ejercicio del derecho de opción por parte de la empresa. [...]

“Fundamento jurídico QUINTO.- Estimación del recurso del trabajador. “Con arreglo a nuestra doctrina y al tenor del *artículo 32.1 LRJS* ("la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su

caso, de la otra acción") la sentencia de instancia posee la doctrina acertada. Y es que, sin que ello se discuta, las dos acciones poseen causas independientes; la resolutoria (basada en incumplimientos empresariales) trae causa de hechos anteriores; además, la presentación procesal de las demandas sigue la misma secuencia cronológica.

Al prosperar la acción resolutoria, el trabajador tiene derecho a la indemnización propia del despido improcedente (art. 50.2 ET). Y al resultar improcedente el posterior despido, como el trabajador vio impedida su continuidad en la prestación de servicios (hasta que el Juzgado hubiera apreciado la existencia de causa extintiva), hay que resarcir el perjuicio que ello comporta".

IX. Comentario

1. Del modo de ordenar y coordinar las decisiones en la acumulación sucesiva de procesos de extinción y de despido.

La acumulación objetiva y sucesiva de pretensiones, por reunión de procesos de extinción y despido, que se regula en el vigente art.32 LRJS tiene su antecedente originario en la LPL de 1990. De ahí pasó a la LPL de 1995 y con algunas y acertadas precisiones técnicas se regula en el mencionado art. 32 LRJS. La LPL de 1980 no contempla esta vía abierta el legislador procesal^[2]Se apela sucintamente a estos antecedentes para poner de manifiesto que en el juicio de contradicción del caso que decide la sentencia seleccionada para este comentario, el precepto vigente en la resolución de contraste era precisamente el vigente con la LPL de 1995 distinto pero no incompatible con el vigente art.32 LRJS. La sentencia del TS (Social) de 23 de junio de 2021 sale al paso de esta evolución normativa dando cumplida respuesta señalando que si bien "la sentencia aquí recurrida se ha dictado bajo la vigencia de la LRJS, cuyo artículo 32 posee un contenido diverso y más amplio" (...) y "[e]s evidente que las normas aplicadas poseen un tenor diverso, puesto que el segundo párrafo del artículo 32.1 LRJS no posee parangón en la LPL" (...) lo que viene a hacer ese pasaje es positivar la esencia de la doctrina unificada de contraste".

Fijar reglas dogmáticas o apriorísticas que recojan los criterios sobre cuál de ambas acciones – la resolutoria o la impugnatoria de despido- ha de obtener primera respuesta no fue fácil para la jurisprudencia^[3]. En efecto, el orden en que el juez debe resolver las acciones fue objeto de mucho debate, habiendo recaído numerosas decisiones judiciales. Desde soluciones simplistas de dar prioridad al criterio cronológico (se resuelve la primera demanda presentada), hasta profundizar la relevancia del criterio temporal sustantivo en el sentido de atender a la demanda cuyo hecho motivador se produjo antes^[4]. En realidad, la concurrencia de resolución y despido se relaciona con lo que la doctrina civilista designa como el "problema de los incumplimientos dobles o recíprocos", en el que "se propone la valoración comparativa para decidir cuál debe considerarse procedente para producir la resolución"; valoración que puede realizarse con tres criterios distintos: 1º) el de la prioridad cronológica – el primer incumplimiento determina la extinción-; 2º) el de la causalidad, que defiende la prevalencia del incumplimiento que es causa de los demás^[5]; y 3º) el de la proporcionalidad, que pondera el incumplimiento que incide en mayor medida sobre el equilibrio del contrato; criterios, que como anticipó la doctrina, antes del vigente art. 32 LRJS, podrían utilizarse en el ámbito laboral^[6].

La redacción del art.32 de la LRJS despliega el esquema normativo vigente en cuanto al orden y decisión de los procesos acumulados (resolución y despido). Hay dos opciones: (1) si se conoce antes la acción de despido, las consecuencias varían en función de la calificación del despido: a) si el despido es procedente, decaería la acción resolutoria, pues la relación se habría extinguido sin indemnización; b) si el despido es improcedente, de concurrir resolución, decaería el derecho a optar del empresario y, en caso contrario, se conservaría esa posibilidad; c) si el despido es nulo, de concurrir resolución, no cabría la readmisión del trabajador, pero la indemnización debería calcularse hasta la fecha de la sentencia que resuelve el

contrato; pero si la resolución se desestima, no variarían los efectos de la declaración de nulidad; (2) Si se conoce antes la acción de resolución (este es el supuesto de la sentencia de 23 de junio 2021): a) si se estima la resolución, cabe tres hipótesis: i) que se declare procedente el despido, la indemnización del art. 50 ET se ciñe a la fecha del despido; ii) que se declare el despido improcedente: no cabrá opción entre indemnización y readmisión, procediendo sólo primera; iii) que se declare la nulidad del despido, no podría readmitirse el trabajador al resolverse el contrato en la sentencia, sin perjuicio de pronunciarse sobre la indemnización adicional que se solicite; b) si se desestima la resolución: ningún efecto produce sobre la acción de despido y sus consecuencias legales^[7].

Pero como se puede comprobar a la vista de la sentencia que analizamos, los ejes y parámetros de decisión no alcanzan a detallar todos los componentes que conforman dicho mecanismo legal de respuesta. Entre ellos, determinar si hay o no derecho a los salarios devengados entre la fecha del despido (que se declara improcedente) y la de la sentencia de extinción de la relación laboral. La respuesta es positiva: hay derecho a esos salarios. Las dos acciones poseen causas independientes; la resolutoria (basada en incumplimientos empresariales) trae causa de hechos anteriores; además, la presentación procesal de las demandas sigue la misma secuencia cronológica. Y al prosperar la acción resolutoria, el trabajador tiene derecho: 1) a la indemnización propia del despido improcedente (art. 50.2 ET); y 2) “al resultar improcedente el posterior despido, como el trabajador vio impedida su continuidad en la prestación de servicios (hasta que el Juzgado hubiera apreciado la existencia de causa extintiva), hay que resarcir el perjuicio que ello comporta”.

El razonamiento se lleva a cabo sobre la base de un juego de abstracciones o “*ficciones jurídicas*”^[8] puesto que para ordenar una realidad jurídica de manera sistemática debe armonizarse una acción y sentencia de naturaleza constitutiva (no simplemente declarativa) propia del proceso de resolución del contrato de trabajo ex art. 50 ET con un análisis de hechos que motiva una sentencia con pronunciamiento mixto, declarativo de un despido improcedente y de condena a una opción – readmisión o indemnización- cuya primera alternativa ha quedado neutralizada como consecuencia de la estimación resolutoria contractual. Por último, debemos apuntar que ambos procesos deberán seguir la modalidad del despido (art. 103 y ss. LRJS) pues la tramitación especial impone, según criterio jurisprudencial, una serie de garantías que deben respetarse^[9].

2. Del modo de acreditar cumplidamente la causa de la incomparecencia de la parte demandada al acto de juicio

La segunda cuestión procesal –primera en su tratamiento en la sentencia por razones de lógica procesal al interesarse la nulidad de actuaciones- se refiere a la suscitada por la empresa demandada sobre las consecuencias de que no hayan podido asistir al acto del juicio ni la representante legal de la empresa ni su Abogado. Lo determinante en el caso no es tanto admitir la realidad de los hechos alegados para justificar la inasistencia al acto de juicio (accidente de tráfico con hospitalización hasta tres días antes del acto de juicio – caso del Abogado-, y acompañamiento de un familiar directo por urgencia hospitalaria – hecho invocado por la única representante legal de la empresa-) cuanto el tiempo procesal para ponerlos en conocimiento ante el juzgado de lo social y, luego llevar la queja sobre quebranto formal al terreno de la unificación doctrinal a través de sentencia hábil de contraste. La enseñanza de la decisión tomada por la sentencia del TS, que inadmite el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa por falta de contradicción e imposibilidad de unificación doctrinal (la sentencia recurrida y de contraste coinciden en el signo desestimatorio de la pretensión), es la de hacer prevalecer el cumplimiento de la regla de la diligencia de la parte litigante en estas situaciones. En estos casos el aviso previo al Juzgado, interesando la suspensión, o comunicando esa situación con la mayor diligencia razonablemente posible a través de cualquier medio, es el modo proceder a seguir en estas situaciones^[10].

X. Apunte final

La sencillez en el planteamiento de estas dos cuestiones, así como la claridad y rigor jurídico de la respuesta de la Sala Cuarta del TS a las mismas, se proyectan sobre una sólida doctrina procesal:

- Primero, sobre el concepto de indefensión, donde destaca la regla de la diligencia procesal de la parte afectada, ligada al canon de motivación reforzada de los tribunales cuando se invocan motivos de nulidad de actuaciones que afectan al acceso y defensa en el proceso. Pero también incide sobre la técnica en el recurso de casación para unificación de doctrina cuando se trata de invocar resoluciones hábiles de contraste.

- La segunda temática procesal continúa completando el cuadro legal previsto en el art. 32 LRJS sobre el modo de ordenar y coordinar las decisiones en casos de acumulación sucesiva (y obligatoria) de pretensiones de resolución y de despido en un aspecto puntual: la procedencia de salarios devengados entre la fecha del despido y de la sentencia resolutoria estimatoria.

Uno y otro tema contribuyen a la consolidada tendencia a la complejidad en el modo de encauzar las pretensiones laborales en el proceso laboral y en las incidencias que sobrevienen una vez puesto en marcha. La lectura de la sentencia sugiere reflexionar sobre la regla de la promoción de la asistencia letrada (o a través de la representación técnica a través de graduado social) en el sentido de hasta qué punto debe abocar al legislador, de una vez por todas, a una clara estación de destino: que se acometa la reforma legislativa que supere la desfasada regla de la postulación procesal facultativa en la instancia, típica en la jurisdicción social, y convertirla, como regla general, en preceptiva, sin perjuicio de preservar el derecho y los beneficios de asistencia jurídica gratuita acomodados a la desigualdad real de las partes en conflicto. Tengamos en cuenta que a esta creciente complejidad contribuirán las futuras reformas normativas en trámite, que amplían y refuerzan el régimen de obligatoriedad de la acumulación de acciones en el proceso laboral^[11].

Referencias:

1. ^ STS (Social) de 25 de abril de 2006 ECLI:ES:TS:2006:2636
2. ^ Montoya Melgar, Alfredo. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. VV.AA. Thomson Reuter Aranzadi, 2013. A.V. Sempere Navarro (Coord.) págs. 271 y ss.
3. ^ Desdentado Bonete. Aurelio, *De la Puebla Pinilla, Ana. Despido y Jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*. Edit. Lex Nova, 2002, pág. 66 y ss.
4. ^ *Ibidem*. Pág. 274
5. ^ Díez-Picazo, Luis. *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial (II)*, Thomson-Civitas. Págs. 803 y ss.
6. ^ Desdentado Bonete. Aurelio, *De la Puebla Pinilla, Ana. Despido y Jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina op. cit.* pág. 67
7. ^ De Castro Mejuto, Luis Fernando. *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Director: Juan Molins García-Atance. Laborum 2020, Murcia. Pág.142
8. ^ Gómez Orbaneja, Emilio. *Ficciones y conceptos formales en el Derecho*. Thomson Civitas-Aranzadi, 2008. Dicho trabajo fue publicado originariamente en "Moneda y Crédito", núm. 128, Madrid, 1974

9. [^] *Sentencia TS (Social) 23 de diciembre de 1996 recud 2205/1996.*
10. [^] *Sentencia TS (Social) 10 de noviembre de 1998 rec 1690/1998*
11. [^] *Anteproyecto de Ley de medidas de eficiencia procesal del Servicio Público de Justicia (ALMEP), que fue objeto de informe por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en su reunión del día 22 de julio de 2021*