



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Proceso Monitorio Laboral

Autor

Eva Enfedaque Monesma

Director

Manuel González Labrada

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Universidad de Zaragoza

Septiembre 2015

INDICE

1. Introducción.....	3
1.1. Objetivos	3
1.2. Metodología	7
2. Naturaleza y objeto del proceso.....	8
3. Legitimación	14
3.1. Legitimación activa y pasiva.....	14
3.2. Pluralidad de partes	16
3.3. Intervención del FOGASA.....	18
3.4. Notificación al legitimado pasivo	19
4. Tramitación.....	22
5. Control y subsanación de los requisitos procesales.....	26
6. Requerimiento de pago	28
7. Oposición.....	30
8. Finalización del procedimiento y ejecución	33
9. Conclusiones.....	35

1. Introducción

1.1. *Objetivos*

El Trabajo Fin de Grado expuesto a continuación, consiste en un estudio y análisis del Proceso Monitorio Laboral.

El Proceso Monitorio Laboral entró en vigor en España en el año 2011, con la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

La selección de este tema como objeto de desarrollo, reside principalmente en el interés que me suscitaba tal procedimiento laboral ya que, a simple vista, podría considerarse un procedimiento útil e interesante para los trabajadores pero sin embargo, en la práctica resulta poco efectivo.

Por lo tanto, los objetivos principales que se pretenden alcanzar con la realización del trabajo son: analizar el Proceso Monitorio Laboral y por otro lado, intentar dar una explicación lógica y razonable de por qué tras su introducción en la normativa española el pasado 2011, ha tenido un reducido éxito y desarrollo en nuestro país.

Este estudio y análisis se va a dividir en siete partes:

En primer lugar comentaremos los fines que tiene el procedimiento, es decir, con que propósito o intención fue creado el mismo. En segundo lugar, se expondrá la legitimación que tanto la parte activa (acreedor) como, la parte pasiva (deudor) poseen en el Proceso y las correspondientes actuaciones que podrán llevar a cabo. Para continuar, en tercer lugar, comentaremos la tramitación es decir, todo lo concerniente a las acciones que podrán ejecutar las partes, documentos a aportar, donde presentarlos, plazos de tiempo, etc. En cuarto lugar, se comentará la subsanación y control de los requisitos procesales, poniendo de manifiesto como una de las partes podrá subsanar cualquier error cometido durante la tramitación del Proceso Monitorio así como, establecer cada uno de los requisitos que serán indispensables para que el procedimiento tenga lugar. En quinto lugar, analizaremos la oposición, es decir, como la parte pasiva (deudor) podrá hacer frente a las acusaciones que la parte activa (acreedor) formula. En penúltimo lugar, se expondrá la finalización del Proceso y de su ejecución, explicando en función de cómo concluya el procedimiento las consecuencias que

producirá en cada una de las partes. Y para terminar, el trabajo concluirá con la exposición de unas conclusiones.

Estas conclusiones, estarán apoyadas en todo aquello utilizado para llevar a cabo el análisis jurídico pero también, de datos estadísticos extraídos del “Consejo General del Poder Judicial, Sección de Estadística y Judicial”.

Dichos datos estadísticos son orientativos y nos permitirán disponer de información sobre la actividad y situación de los órganos judiciales, y por lo tanto, reflejaran la clara diferencia que existe en cuanto al Proceso Ordinario y al Proceso Monitorio Laboral en España.

Desde que fue introducido este proceso en España el número de peticiones monitorias ha decaído de manera notoria y progresiva hasta la actualidad, a continuación puede verse reflejado en las siguientes tablas:

Actuaciones llevadas a cabo en Proceso Ordinario

	<i>Pendientes*</i>	<i>Ingresados*</i>	<i>Demandantes</i>	<i>Reiniciados</i>	<i>Acumulados</i>	<i>Resueltos</i>	<i>Pendientes al finalizar</i>
2012	141.026	146.647	195.835	7.108	15.327	141.928	136.587
2013	136.587	141.253	190.952	1.272	13.479	130.934	133.773
2014	133.773	132.863	176.049	951	11.397	127.047	126.226

Actuaciones llevadas a cabo en Proceso Monitorio Laboral

	<i>Pendientes*</i>	<i>Ingresados*</i>	<i>Demandantes</i>	<i>Reiniciados</i>	<i>Acumulados</i>	<i>Resueltos</i>	<i>Pendientes al finalizar</i>
2012	0	7.226	0	0	0	5.481	1.756
2013	1.756	4.778	0	0	0	5.227	1.306
2014	1.306	3.398	0	0	0	3.681	938

* *Número de asuntos pendientes al inicio del período*

* *Número de asuntos ingresados en el período*

Respecto de las dos tablas anteriores, correspondientes a todas las actuaciones llevadas a cabo en Proceso Ordinario y Proceso Monitorio Laboral, respectivamente, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

En primer lugar, el número de asuntos pendientes al inicio del período para ser resueltos a través de Proceso Ordinario es bastante elevado, circunstancia que puede deberse al gran colapso que hay en los Juzgados de nuestro país.

Sin embargo, el número de asuntos pendientes para ser resueltos en Proceso Monitorio Laboral para el 2012 es nulo ya que, en este año fue introducido con la reforma procesal el procedimiento. Para los años siguientes si lo comparamos con la cifra de actuaciones pendientes de ser solventadas en Proceso Ordinario, es prácticamente inexistente registrándose un máximo en 2013 de 1.756 asuntos.

Por otro lado, respecto al número de asuntos ingresados la cifra para ser resueltos en Proceso Ordinario vuelve a ser desorbitada si la comparamos con los ingresados para ser resueltos en Proceso Monitorio Laboral.

No obstante cabe destacar como venimos mencionado que, es obvia la disminución de peticiones monitorias que ha tenido lugar desde que se introdujo este proceso hasta el año 2013, y más concretamente cerca de 4.000 peticiones menos.

En cuanto a los asuntos resueltos, en Proceso Ordinario se resuelven en torno al 95 por cien de todas las actuaciones ingresadas durante los tres años, es decir, prácticamente la totalidad sin embargo en Proceso Monitorio Laboral, no ocurre lo mismo ya que, el porcentaje de resoluciones de media para los tres años ronda en torno al 75 por cien.

Y en último lugar, el número de asuntos pendientes al finalizar el ejercicio en Proceso Ordinario va descendiendo a medida que pasan los años, es decir, podría deberse a que los Juzgados se van desahogando. En Proceso Monitorio Laboral ocurre lo mismo, la cifra va disminuyendo conforme transcurren los años y es menor que el número de asuntos al inicio del ejercicio.

Por lo tanto y para concluir cabe destacar, que la sociedad acude o utiliza alrededor de 90 veces más el Proceso Ordinario que el Proceso Monitorio Laboral, ello se puede deber a las lagunas y problemas que venimos estableciendo que se dan en el Proceso Monitorio Laboral a la hora de poner en práctica el procedimiento.

Formas de terminación de Proceso Monitorio Laboral

	<i>Pago</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Transformación</i>	<i>Otras formas</i>	<i>Total monitorios</i>
2012	370	1.572	1.436	2.103	5.481
2013	371	1.623	1.446	1.787	5.227
2014	258	1.145	1.097	1.181	3.681

En la anterior tabla podemos apreciar lo siguiente:

El número total de Procesos Monitorios ha ido decayendo progresiva y sostenidamente, produciéndose una importante disminución del año 2012 al 2014 que representa un 32,8 por cien, mientras que en el mismo periodo, los procesos ordinarios por reclamación de cantidad sólo experimentaron una caída en torno al 7,5 por cien.

Es inusual y las estadísticas de un modo orientativo lo demuestran, que este proceso termine con el pago del empresario deudor, tanto es así que en el periodo de referencia (2012-14) alrededor de un 7 por cien de los procesos iniciados concluyeron con el pago del sujeto pasivo.

El proceso Monitorio Laboral concluye con la ejecución entre un 28 y 31 por ciento de los asuntos tramitados o con la transformación que puede decidir llevar a cabo el sujeto pasivo por oponerse al monitorio, es decir, convertir el Proceso Monitorio Laboral en un Proceso Ordinario, lo que pone de relieve el fracaso de este proceso en un porcentaje significativo (2012: 26 por cien, 2013: 22 por cien y 2014: 29 por cien).

Según lo recogido en las estadísticas, la manera más frecuente de finalizar el Monitorio Laboral es mediante "otras formas", es decir, por inadmisión y desistimiento. No obstante, estas otras formas de terminación han experimentado una reducción cada año en términos relativos que en 2014 se han reducido al 32 por ciento (38 por cien en 2012 y 34 por cien en 2013).

1.2. Metodología

En cuanto a la metodología a seguir, se va a llevar a cabo un análisis jurídico constituido y fundamentado a través de; artículos, legislación (Ley 1/2000, de Enjuiciamiento civil, Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social, Estatuto de los Trabajadores...), etc.

2. Naturaleza y objeto del proceso

El Proceso Monitorio Laboral fue introducido en Europa mediante el Reglamento 1896/2006/CE en el ámbito civil. Años más tarde fue adoptado en España con la reforma del proceso laboral realizada en el año 2011 viniendo regulado, tanto en la Ley de la Jurisdicción Social (artículo 101) para el proceso laboral como, en el ámbito civil, por la Ley de Enjuiciamiento Civil (artículos 812 a 818).

Este procedimiento fue introducido en nuestro país fundamentalmente por dos razones:

La primera de ellas es debido al aumento competencial del orden social como consecuencia de la reforma de la Ley de la Jurisdicción Social para introducir un mecanismo judicial más ágil que resolviera las reclamaciones de cantidad.

La segunda razón se trata de la difícil situación económica por la que venimos pasando desde el año 2008 aproximadamente ya que, ha supuesto un elevado número de impagos salariales en muchas empresas de nuestro país. (Chocrón Giráldez, 2013, página 15)

El Proceso Monitorio Laboral ha provocado una menor repercusión en la normativa procesal que otro tipo de procedimientos, sin embargo y pese a todos los contras que pueda tener dicho proceso, en un principio, se trata de una alternativa al proceso ordinario que crea un título ejecutivo de manera ágil y rápida. (Chocrón Giráldez, 2013, página 15)

En cuanto a la naturaleza del Proceso, la doctrina ha disputado de manera persistente sobre tal cuestión, debatiendo diferentes aspectos que se han puesto de relieve y los cuales los vamos a abordar a continuación. (Bonachera Villegas, 2013, página 5)

En primer lugar, se plantea si este proceso tiene naturaleza jurisdiccional o por el contrario se trata de un mero procedimiento de jurisdicción voluntaria. Respecto a esta polémica, procesalistas austriacos defendían el Proceso Monitorio como un procedimiento de jurisdicción voluntaria, al considerar que este procedimiento no presenta controversia alguna.

También algunos autores como Garberí Llobregat defendían que no poseía carácter jurisdiccional ya que, no podía ser clasificado como un proceso como tal debido a que, la participación o actuación de los jueces es prácticamente nula. (Bonachera Villegas, 2013, página 6)

Por otro lado y pese a que la intervención de la autoridad judicial en el proceso es minúscula, éstos deben pronunciarse para admitir o inadmitir a trámite la petición monitoria presentada por el acreedor. (Bonachera Villegas, 2013, página 6)

En esta primera cuestión, algunos autores se inclinan más por la naturaleza jurisdiccional del Proceso Monitorio Laboral por un motivo claro; “en caso de pasividad del deudor, el resultado del proceso monitorio tiene eficacia de cosa juzgada y la fuerza ejecutiva que se predica de las sentencias”. (Bonachera Villegas, 2013, página 7)

En segundo lugar, una vez determinada y consensuada su naturaleza jurisdiccional se debate si estamos ante un proceso de ejecución o declarativo. (Bonachera Villegas, 2013, página 5)

Entenderíamos por proceso de ejecución; aquel que persigue el cumplimiento de una prestación aceptada o reconocida en la sentencia de un proceso así como, en un título ejecutivo.

Por otro lado, entenderíamos por proceso declarativo; aquel que persigue declarar la existencia de un derecho o relación jurídica, modificarla o condenar al deudor al cumplimiento prestación.

Con respecto a esta cuestión, parece ser que el Proceso Monitorio Laboral constituye un proceso declarativo especial, ya que, su objeto es un proceso especial porque únicamente puede utilizarse para reclamar deudas dinerarias, también por presentar algunas particularidades como por ejemplo, la actuación decisiva del empresario deudor y en último lugar, porque cuenta con trámites que no se hallan en el Proceso Ordinario. (Bonachera Villegas, 2013, página 7-8)

En cuanto al objeto del Proceso Monitorio Laboral, muchos autores coinciden en que, pretende proveer de manera rápida al acreedor de un título ejecutivo para poder iniciar directamente la ejecución de la deuda reclamada. (Chocrón Giráldez, 2013, página 2)

Es decir, “El objetivo es obtener un título ejecutivo rápido, mediante el cual se pueda iniciar por el acreedor a la ejecución del mismo y el cobro de la cantidad debida y vencida, con menos actividad procesal y, sobre todo, con mucha mayor rapidez, que si se debiera acudir al juicio ordinario laboral”. (González Velasco, año 2013 página 318)

Tal y como apunta algún autor: “Debido a sus contrastados niveles de éxito, ha sido utilizado para la reclamación de los gastos de las comunidades de propietarios, para el llamado desahucio exprés y ha acabado incorporándose al proceso laboral para facilitar las reclamaciones del trabajador frente a la empresa”. (Damián Moreno, 2014, página 36)

Sin embargo, para otros la Ley de la Jurisdicción Social no desarrolla correctamente en su artículo 101 el proceso objeto de estudio, tanto es así, que en determinadas ocasiones puede dar lugar a equivocaciones. Además manifiesta que lo idóneo hubiera sido darle cabida en el Preámbulo de la Ley o en la Exposición de Motivos, ya que se trata de un proceso novedoso en nuestro país. (Quílez Moreno, 2012, página 2).

No obstante, indiferentemente de cuál sea la conducta o el comportamiento del sujeto pasivo frente al requerimiento, la consecuencia será la finalización de la tramitación. Por lo tanto, se trata de un procedimiento judicial que se consume tanto con el despacho del requerimiento como con la negativa a ejecutarlo. (Lahuerta Bellido, 2014, página 2)

Independientemente de todo lo anterior, según lo establecido en el artículo 101 de esta misma Ley, el Proceso Monitorio está previsto: “En reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las Entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de seis mil euros, cuando conste la posibilidad de su notificación por los procedimientos previstos en los artículos 56 y 57 de esta Ley”

Es decir, se trata de un Procedimiento que actúa en primera instancia como alternativa al Proceso Judicial Ordinario, cuyo objetivo principal es el cobro de las deudas contraídas con los trabajadores, en la mayor brevedad posible. No obstante para hacer uso de este instrumento es preciso reunir unas determinadas circunstancias o requisitos que la Ley de la Jurisdicción Social recoge en su artículo 101, los cuales se van a desarrollar uno a uno a continuación:

En primer lugar, sólo pueden reclamarse cantidades líquidas o dinerarias, es decir, todas aquellas que se traten de una suma de dinero o incluso, cuando puedan determinarse mediante una simple operación aritmética. (Chocrón Giráldez, 2013, página 3)

El artículo 572 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece: “...se considerará líquida toda cantidad de dinero determinada, que se exprese en el título con letras, cifras o guarismos comprensibles. En caso de disconformidad entre distintas expresiones de cantidad, prevalecerá la que conste en letras...”.

Respecto al salario en especie, cierto es que no se trata de un salario líquido o dinerario porque se paga mediante bienes o servicios, como por ejemplo; manutención, alojamiento, vacaciones, vehículo de empresa..., pero podría transformarse en una cantidad dineraria mediante una valoración económica o una operación aritmética. (Bonachera Villegas, 2013, página 11)

Por esta razón, la doctrina ha cuestionado y debatido acerca de si se podrían reclamar en el Proceso Monitorio Laboral los salarios en especie, no abonados por el empresario deudor al trabajador. (Bonachera Villegas, 2013, página 11)

Las que no entran en debate y quedan directamente excluidas del Proceso Monitorio Laboral son las “deudas de valor”. Dichas deudas son “...las que tienen por objeto la indemnización de un daño, la compensación de perjuicios o la restitución de un bien, desde el momento en que el dinero no es objeto mediato de su prestación...” (Bonachera Villegas, 2013, página 11)

Cuando se den este tipo de deudas, no podrán reclamarse mediante este procedimiento algunos suplidos del salario, como por ejemplo, el plus de vestuario si el empresario no abona dinero al trabajador sino, ropa de trabajo. No obstante, en aquellos casos en los que el convenio colectivo o incluso el contrato de trabajo establezca por este plus una cantidad de dinero determinada, no existirá ningún impedimento para llevar a cabo la reclamación dineraria que implica ese plus en Proceso Monitorio Laboral. (Bonachera Villegas, 2013, página 11)

Tampoco podrán ser reclamadas en este proceso, las indemnizaciones que se deriven de accidentes de trabajo, movilidad geográfica, despidos, ceses, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, indemnizaciones por la vulneración de derechos fundamentales, etc. El motivo por el que no pueden entrar estos aspectos a debatirse en este procedimiento es sencillo, ya que tales indemnizaciones se han de solventar en el procedimiento especial que le corresponda en función de su naturaleza. (Bonachera Villegas, 2013, página 12)

Por otro lado, la Ley ha previsto un límite cuantitativo, por el cual no podrán utilizar el Proceso Monitorio aquel sujeto o sujetos que reclamen al empresario deudor una cantidad que exceda de los 6.000 euros.

Según algunos autores, el límite cuantitativo fijado por el legislador es objetivo y razonable en base a los siguientes aspectos:

En primer lugar, porque el trabajador puede iniciar el Proceso Monitorio Laboral tantas veces como lo considere oportuno cuando se produzca un incumplimiento empresarial y no le sean abonados los salarios y siempre que no se supere el límite de 6.000€

En segundo lugar, porque en nuestro país a excepción de los puestos ocupados por altos directivos, la mayoría de los trabajadores no recibe una nómina tal elevada. Es decir, resultaría poco posible que un trabajador no pudiera reclamar a su empresario un mes de salario que no le ha sido abonado porque no cumpliera el requisito del límite cuantitativo.

Y la tercera cuestión, porque según la legislación "...el plazo para reclamar los salarios impagados prescribe al año de su vencimiento". (Bonachera Villegas, 2013, página 14)

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 29, establece lo siguiente; "La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres".

La cantidad que dé lugar a la reclamación debe ser exigible y estar vencida. Tal y como apunta el artículo 1125 del Código Civil: "Las obligaciones para cuyo cumplimiento se haya señalado un día cierto, sólo serán exigibles cuando el día llegue".

Por lo tanto, la reclamación no puede efectuarse si la cantidad no está pendiente de cobro sino que, debe estar devengada por razón de trabajo o cualquier otro servicio (Chocrón Giráldez, 2015, página 3).

Cabe mencionar que, por norma general, el incumplimiento de este requisito no se aprecia de oficio y sólo será descubierto en el caso de que el deudor lo alegue en su oposición. (Bonachera Villegas, 2013, página 12)

Además, no se prevén reclamaciones colectivas o aquellas que iniciaran los representantes de los trabajadores es decir, solo cabe la reclamación individual que nazca como consecuencia de una relación laboral entre el trabajador y el empresario. Será el trabajador el

encargado de acreditar en su petición monitoria la existencia de la relación laboral, mediante la documentación que considere oportuna. Cabe destacar que, se admitirá la reclamación que haya nacido como consecuencia de una relación laboral de carácter especial, sin embargo, no se admitirá que reclamen los trabajadores autónomos económicamente dependientes – TRADE- . (Memento Social)

No obstante, algunos autores entienden que no existe norma que excluya del ámbito de aplicación de dicho proceso especial a los trabajadores autónomos económicamente dependientes de manera que, podrán realizar las reclamaciones que consideren oportunas frente a sus clientes por la prestación de sus servicios. (Bonachera Villegas, 2013, página 16)

Acabamos de desarrollar todos los requisitos necesarios para reclamar cantidades mediante este instrumento, pero quedarán excluidas las siguientes circunstancias:

En primer lugar, todas las cantidades que tengan su vencimiento en un futuro es decir, que no sean exigibles y vencidas en el momento en que se efectúe la reclamación.

También, las reclamaciones de cuantía indeterminada o aquellas que excedan del límite cuantitativo de 6.000 euros.

Por otro lado, no se admitirían las reclamaciones de cantidad que se desarrollen frente a entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social o frente a empresas que se encuentren en situación de concurso cuando tenga lugar la solicitud.

También aquellas acciones declarativas, aisladas o autónomas. (Memento Social)

Y para concluir, tampoco se admitirán las prestaciones de garantía a cargo del FOGASA ya que, en estos casos deberán ser resueltas mediante procedimiento judicial ordinario. (Memento Social)

3. Legitimación

3.1. *Legitimación activa y pasiva*

El Proceso Monitorio Laboral está integrado por: el sujeto activo (acreedor), el sujeto pasivo (deudor) y una tercera parte denominada “parte interviniente”, de la cual nos haremos cargo con posterioridad.

La parte activa del procedimiento será el trabajador y será considerado como tal “...toda persona física que presta sus servicios por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona”. (Bonachera Villegas, 2013, página 16)

Éste tendrá la capacidad para ser parte o actuará a través de un representante, dará inicio al procedimiento con el fin de reclamar por vía judicial las cantidades adeudadas.

Cabe mencionar nuevamente que, los trabajadores económicamente dependientes ante este tipo de procedimiento no tienen la consideración de trabajadores, y por lo tanto, no podrán hacer uso del Proceso Monitorio Laboral.

En contraposición a ello algún autor, entiende que este tipo de trabajadores podrán hacer uso de este procedimiento ya que, no existe ninguna ley en la que se regule su exclusión. (Bonachera Villegas, 2013, página 16)

En ningún caso, el empresario podrá hacer uso de este proceso para ir en contra de los trabajadores, ya que en este caso, deberá actuar mediante proceso ordinario.

Por otro lado, la parte pasiva será la persona frente a la que se manifiesta la pretensión, o lo que es lo mismo, el empresario deudor (que no se encuentre en situación de concurso en el momento en que se realice la reclamación) al que le exigirá las cantidades adeudadas el trabajador o sujeto activo.

Se considerará empresario “...a toda persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios por parte de los anteriores. (Estatuto de los Trabajadores, artículo 1)

No obstante, bajo ningún concepto podrán ser sujetos pasivos; los empresarios en situación de concurso en el momento en que se presente el proceso, las empresas que no puedan ser notificadas, las sociedades mercantiles en liquidación, las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social y las reclamaciones de carácter colectivo ya que, así lo establece el artículo 101 apartado a) de la Ley de la Jurisdicción Social.

Es decir, no podrá reclamar el trabajador o estarán excluidas del Proceso Monitorio Laboral las siguientes:

Las interpuestas contra las Entidades Gestoras o Colaboradoras de la Seguridad Social. (Ley de la Jurisdicción Social, artículo 101)

Las interpuestas frente a una Administración Pública. (Bonachera Villegas, 2013, página 17)

Las interpuestas contra aquel empresario que se encuentre en situación de concurso en el momento en que se efectúe la petición inicial por parte del trabajador. (Ley de la Jurisdicción Social, artículo 101)

3.2. *Pluralidad de partes*

Antes de desarrollar como se da inicio y se tramita el Proceso Monitorio Laboral, vamos a mencionar la pluralidad de partes que puede tener tanto el sujeto activo como el sujeto pasivo en este procedimiento.

En primer lugar vamos a abarcar la pluralidad de demandantes es decir, los supuestos en que exista más de un sujeto en la parte activa del proceso (varios acreedores frente a un solo deudor). Como hemos mencionado anteriormente, uno de los requisitos que se han de cumplir para hacer uso de este procedimiento es que, la reclamación no tenga carácter colectivo.

Sin embargo, aquellas reclamaciones formuladas por el demandante en un único escrito, si que tendrían cabida dando lugar al inicio del proceso y tratándose de un supuesto de acumulación objetiva de acciones (artículo 25 de la Ley de la Jurisdicción Social) con el límite máximo de 6000 € Ante todo, las acciones deberán provenir de uno o varios títulos ya que en caso contrario, no se admitiría esta acumulación.

En segundo lugar se expondrá la pluralidad de demandados es decir, aquellos supuestos en los que exista más de un sujeto en la parte pasiva del proceso (un solo sujeto contra varios deudores). Para reclamar frente a unos deudores, a estos se les debe considerar “titulares pasivos de la relación laboral” y deben ostentar la obligación.

“...cuando sean varios los empleadores que hayan conjuntamente recibido la prestación laboral (...) o se trate de un grupo de empresas reconocido como tal, siendo optativo en estos casos, dirigirse contra cualquiera de los deudores o contra todos ellos simultáneamente (CC art. 1144). En estos casos, tratándose de obligaciones solidarias la oposición de cualquiera de los demandados no tiene por qué impedir la tácita aceptación de la obligación de pago por cualquier otro, extinguiéndose la obligación frente a todos en el caso de pago o satisfactoria ejecución frente a cualquiera (...). Tampoco se produce en estos casos litisconsorcio pasivo necesario, sino voluntario, aunque la falta de reclamación frente a todos los obligados será motivo probable para activar la oposición del FOGASA...” (Memento Social)

Es decir, en los casos en los que un trabajador emprende acciones legales contra más de un empresario a través del Proceso Monitorio Laboral, la mera oposición de uno de ellos no provocará el archivo y finalización del procedimiento ya que, podrían el resto responder

solidariamente y saldar aquellas deudas que tuviera pendientes de cobro el trabajador con el empresario que se ha opuesto.

Para concluir, no podrá llevarse a cabo la acumulación subjetiva de acciones. Por “acumulación subjetiva de acciones” se entiende según lo que recoge el artículo 72 de la Ley de Enjuiciamiento Civil lo siguiente; “Podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno tenga contra varios o varios contra uno, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismo hechos”.

3.3. *Intervención del FOGASA*

Y en último lugar, como ya hemos mencionado al comienzo de este mismo punto, se hace referencia a la parte interviniente.

El artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Social establece que, el Secretario Judicial deberá poner al corriente del requerimiento de pago efectuado tanto al empresario deudor como al FOGASA. Una vez que éste tiene constancia dispondrá de 10 días para manifestar su oposición. Dicho plazo, podrá ser ampliado por otros 10 días más, si se expresase la necesidad de llevar a cabo determinadas averiguaciones sobre los hechos que fundamentan la solicitud del procedimiento y en especial, acerca de la solvencia del empresario.

No obstante, la intervención de este ente será eventual o esporádica ya que sólo se dará cuando el empresario deudor este en una situación de insolvencia. (Bonachera Villegas, 2013, página 20)

El Fondo de Garantía Salarial “dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa, aun las personales del demandado, en especial los motivos de oposición que se refieran a la existencia de la relación laboral, circunstancias de la prestación, clase o extensión de la deuda o la falta de un cualquier requisito procesal o material...”. (Bonachera Villegas, 2013, página 21)

Por lo tanto, siempre que se desarrolle este tipo de proceso se exigirá dar cuenta al Fondo de Garantía Salarial como parte interviniente del procedimiento.

3.4. Notificación al legitimado pasivo

Aunque la notificación formaría parte de la tramitación, la importancia de este requisito aconseja que se plantee en este apartado. Es importante en este proceso la notificación que el sujeto activo debe ejecutar frente al sujeto pasivo, tal y como se recoge en el artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Social. Debe resultar viable y finalmente ser efectuada con éxito mediante los procedimientos previstos en los artículos 56 y 57 de la misma ley, para que el Proceso Monitorio Laboral siga su habitual transcurso y no se proceda a archivar todas las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento.

Así pues, según lo establecido en el artículo 56; las notificaciones que se lleven a cabo fuera de la oficina judicial, deberán efectuarse por correo certificado con acuse de recibo. En el documento del acuse de recibo deberá constar la fecha de la entrega y ser firmado por la persona que le atiende en la oficina de Correos y por el destinatario de la notificación.

En el caso de que el órgano judicial tuviera a su disposición toda la información necesaria para comunicarse con el empresario deudor mediante telégrafo, fax, correo electrónico o cualquier otro medio idóneo de transmisión de textos, podrá efectuar la notificación a través de este modo. No obstante, para asegurar el contenido del envío y la unión del acuse de recepción se tomarán las medidas oportunas.

Cuando la comunicación se ejecute a través de medios telemáticos, electrónicos, infotelecomunicaciones u otros similares, se llevará a cabo del modo en que establece el artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Según lo que se recoge en el apartado 1 de este mismo artículo: “Cuando las Oficinas judiciales y las partes o los destinatarios de los actos de comunicación dispusieren de medios electrónicos, telemáticos, infotelecomunicaciones o de otra clase semejante, que permitan el envío y la recepción de escritos y documentos, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y de su contenido y quede constancia fehaciente de la remisión y recepción íntegras y del momento en que se hicieron, los actos de comunicación podrán efectuarse por aquellos medios, con el resguardo acreditativo de su recepción que proceda”.

Como ya hemos apuntado anteriormente, lo más importante a la hora de ponerse en contacto con el sujeto pasivo del proceso, es acreditar fehacientemente que dicha comunicación se ha llevado a cabo y sobre todo, que se ha efectuado con éxito. Hasta ahora

hemos desarrollado lo que el artículo 56 de la Ley de la Jurisdicción Social viene estableciendo, pero el artículo 57 contempla o recoge lo siguiente:

En el caso de que la comunicación no pudiera efectuarse con éxito de ninguna de las formas señaladas, se llevará a cabo mediante la entrega de la copia de la resolución o de cédula al destinatario. En el caso de que éste no fuese localizado por el emisor, le será entregada al pariente, familiar o empleado, siempre y cuando la persona que recoja la notificación sea mayor de catorce años y se encuentre en el domicilio. Además, en el caso de que el sujeto pasivo resida en una finca y hubiere servicio de portería o conserjería, le podrá ser entregado al personal encargado de esta función.

Del mismo modo, se podrá hacer entrega de la resolución o la cédula a cualquier persona que mantenga relación con el destinatario y pudiera garantizar la eficaz realización del acto de comunicación.

En los supuestos en que se haga entrega de lo remitido a las personas mencionadas, éstos tendrán la obligación de proporcionar al destinatario todo lo que hayan recibido en su nombre, o darle aviso cuando se conozca su paradero. También deberán saber que, en el caso que se niegue a recibir o no hiciera la entrega en la mayor brevedad podrían ser sancionados con una multa entre veinte y doscientos euros por no cumplir con el deber público que se les encomienda.

No obstante, en todo caso la comunicación por medio de entrega de la copia de la resolución o cédula se llevará a cabo conforme a lo recogido en los artículos 152 y 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. (Ley de la Jurisdicción Social)

En el artículo 152 se establece en su primer apartado que, será el Secretario Judicial el que garantice que se ha llevado a cabo una correcta y organizada comunicación. Así mismo en el punto tercero se recoge que, la cédula deberá de manifestar o declarar el Tribunal o Secretario Judicial que ha dictado la resolución, el asunto en que haya insistido, el nombre y apellidos de la persona que se ha citado y deberá comparecer, el objetivo de éstos y el lugar, día y hora que deberá presentarse.

El artículo 161 establece que, la entrega al destinatario de la comunicación de la copia de la resolución o de la cédula tendrá lugar en la sede del tribunal o también, en el domicilio de la persona a la que deba de ser notificada. Dicha entrega deberá constatarla el funcionario correspondiente a través de su firma y constando su nombre.

Por otro lado, la notificación por edictos no podrá efectuarse en el Proceso Monitorio Laboral, tal y como se establece en el artículo 101 b) de la Ley de la Jurisdicción Social así como, porque no es mencionada en los artículos 56 y 57 de esta misma Ley, en los que se regula como se deberá de efectuar la notificación en este procedimiento.

El motivo por el que no se utiliza en primer lugar la comunicación por edictos es sencillo, ya que se pretende otorgar al empresario deudor el derecho a defenderse de manera que, si la comunicación se estableciera de este modo sería complicado garantizar que la notificación se ha realizado con éxito. (Chocrón Giráldez, 2013, página 12)

La mayoría de los autores, establecen que “Lo que ha de tenerse claro, es que se prohíbe la notificación edictal [art. 101, b) párrafo 2º LRJS]. De tal modo que fracasada la notificación personal en el domicilio que consta en la petición inicial, y habiendo sido utilizados los medios oportunos de averiguación de otros domicilios, si estos resulta infructuosos, no cabe realizarse la notificación mediante la inserción en los Boletines Oficiales o mediante la fijación de la copia de la resolución en el tablón de anuncios de la Oficina Judicial. Y ello, debido a la transcendencia jurídica del silencio del deudor en el proceso monitorio”. (Bonachera Villegas, 2013, página 26)

No obstante, la comunicación edictal se encuentra regulada en el artículo 59 de la Ley de la Jurisdicción Social estableciendo lo siguiente: “Cuando una vez intentado el acto de comunicación y habiendo utilizado los medios oportunos para la investigación del domicilio, incluida en su caso la averiguación a través de los Registros, organismos, Colegios profesionales, entidades y empresas, éstos hayan resultado infructuosos y no conste el domicilio del interesado o se ignore su paradero, se consignará por diligencia” (Ley de la jurisdicción Social, artículo 59.1)

Por lo tanto como acabamos de ver, la doctrina así como establece la misma ley (en el Proceso Monitorio Laboral se notificará conforme a lo que recogen los artículos 56 y 57 de la Ley de la Jurisdicción Social), en este tipo de procedimiento existe prohibición absoluta de la notificación.

4. Tramitación

En cuanto a la petición monitoria, será iniciada por el trabajador acreedor. Deberá ser realizada mediante medios informáticos si se tuviera acceso a ellos o en su defecto, por escrito. No obstante es preciso destacar que, en la página web del Poder Judicial ([http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder Judicial](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial)) se pone a disposición de todo aquel interesado un formulario con el que poder efectuar la petición inicial del Proceso Monitorio Laboral. (Véase en Anexo)

Según lo que se recoge en el artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Social, dicha petición deberá contener una serie de datos mínimos: (Quílez Moreno, 2012, página 6)

Deberá constar la identidad completa del empresario deudor, sus datos de identificación fiscal y domicilio completo. También el trabajador deberá plasmar sus datos identificativos además de su domicilio.

También deberán constar el resto de datos de localización (domicilio a efecto de notificaciones) y en el caso de que se tengan, los datos necesarios para efectuar la comunicación por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado.

Y por último, “el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados”. De todo aquello que deberemos aportar para acreditar que estas cuantías no han sido devengadas haremos hincapié con posterioridad. [(Ley de la Jurisdicción social, artículo 101 apartado a)]

Como ya acabamos de señalar, la petición monitoria debe de contener obligatoriamente la cuantía y período reclamado pero, según algún autor la determinación de esta cuantía no es tarea fácil. La Ley de la Jurisdicción Social en el artículo que dedica a este procedimiento, establece que se podrán reclamar aquellas cantidades vencidas, exigibles, de cuantía determinada y siempre que se deriven de la relación laboral que se desprenda entre el trabajador y el empresario. (Quílez Moreno, 2012, página 7)

Por lo reconocido en este último requisito, se entiende que también serán cantidades reclamables; los suplidos por los gastos, las cuantías en concepto de indemnizaciones, las prestaciones e indemnizaciones provenientes de la Seguridad Social, así como, las

indemnizaciones correspondientes a suspensiones, traslados o despidos. (Quilez Moreno, 2012, página 7)

No obstante, es muy importante incidir en que no serán cantidades objeto de reclamación las prestaciones provenientes de la Seguridad Social. Más dudas plantea si quedan excluidas de las prestaciones de la Seguridad Social como tal, las mejoras voluntarias a las que este obligado el empresario. A pesar de dicha imprecisión, a mi juicio las reclamaciones de cantidad vinculadas a las mejoras voluntarias podrían ser tramitadas a través del Proceso Monitorio Laboral, siempre y cuando, cumplan todos los requisitos que establece el artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Social.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 29 ampara a éstos recogiendo que; “La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres”.

Es decir, estamos ante una “deuda vencida” cuando un plazo de pago haya llegado a su fin o a su término.

Según Albert Embuena sólo deben de reclamarse las cantidades netas, es decir, debemos excluir el IRPF y todas las deducciones de los seguros sociales del trabajador, así como, todas aquellas deducciones que en el caso concreto de cada empleado pudieran existir. (Quilez Moreno, 2012, página 7)

El determinar la cantidad neta es lo más racional pero sin embargo, resulta más difícil que calcular la cantidad bruta. Las razones que nos llevan a pensar esto son las siguientes; al trabajador le ocasiona un esfuerzo añadido la determinación de esta cuantía, el empleado percibe su salario en bruto por lo que, es imposible establecer la cuantía neta ya que ésta en realidad depende de muchas variables. (Quilez Moreno, 2012, página 7-8)

Esta última razón da lugar a discusión ya que, una cuantía neta inferior al límite legal de los 6.000€ puede llegar a superar dicho límite si las cuantías netas son elevadas a bruto. En este caso, el empresario podría oponerse por incumplir uno de los requisitos que se prevén para llevar a cabo el Proceso Monitorio Laboral. (Quilez Moreno, 2012, página 8-9)

Sin embargo, en el caso de aceptar que la reclamación del acreedor se refiriese a la cuantía bruta nos encontraríamos con otro problema ya que, en el momento en que el empresario deudor efectuará el pago al trabajador a éste se le estarían saldando “cantidades que se le

deberían de descontar en concepto de seguros sociales e IRPF”. Por lo tanto, el empresario estaría pagando dos veces lo mismo. (Quilez Moreno, 2012, página 9)

Por lo tanto y para concluir con todo aquello referente a la cuantía, el hecho de que deba de reflejarse obligatoriamente dicha cuantía en la petición monitoria que presente el trabajador acreedor, da lugar a múltiples complicaciones y discusiones entre ambas partes del proceso , que hacen inviable el Proceso Monitorio.

En cuanto a los documentos que han de aportarse junto a la petición monitoria, hay que señalar lo siguiente:

Junto con la petición o demanda monitoria, se han de entregar una serie de documentos mediante los cuales se pruebe que verdaderamente existe una relación laboral y una deuda que no ha sido hasta ese momento saldada. Se podrá probar esta situación con documentos como: recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, copia del contrato, informe de vida laboral, certificado o documentos de cotización, etc. (Memento Social)

El artículo 812 de la Ley de Enjuiciamiento civil, recoge todos aquellos documentos que serán válidos para acompañar la petición monitoria y podrán acreditar tal situación. No obstante, al margen de todos los que establece este artículo, aquellos que constituyan un principio de prueba serán aceptados de igual modo.

Además de presentar el “principio de prueba” de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, también está obligado según lo recogido en el artículo 63 de la Ley de la Jurisdicción Social a presentar documentos que justifiquen que se ha intentado la previa conciliación o en su caso, mediación cuando ello sea exigido.

Por lo tanto, junto a la petición de inicio del proceso deberá ir anexa “la papeleta de conciliación o mediación sellada por el registro de entrada en el servicio correspondiente, o bien el acta de conciliación sin avenencia o efecto”. (Memento social)

En aquellos casos que la parte activa del procedimiento actúe contra una empresa privada deberá adjuntar la papeleta de conciliación, por el contrario cuando la parte pasiva del proceso sea cualquier ente de carácter privado deberá hacer constar el acreedor que se ha intentado la mediación previa.

Según José María Quilez Moreno, el hecho de ser obligatorio intentar la previa conciliación o mediación es ilógico ya que, este proceso ha sido adoptado para tener una resolución judicial en la mayor brevedad posible y el hecho de tener que intentar una conciliación o mediación previa supone una gran pérdida de tiempo. (Quilez Moreno, 2012, página 10)

5. Control y subsanación de los requisitos procesales

Una vez elaborada y presentada la petición monitoria, el secretario judicial es el encargado de llevar a cabo una serie de actuaciones previas a la admisión de la demanda. (Memento Social)

En primer lugar, deberá comprobar si la demanda contiene todo aquello que establece la Ley de la Jurisdicción Social en su artículo 101 apartado a, es decir, si cumple con los requisitos materiales, formales y de documentación, como por ejemplo los siguientes:

- Identidad completa del empresario deudor.
- Datos de identificación fiscal.
- Datos de localización, así como de comunicación en el caso de que los tuviera.
- Entrega de los siguientes documentos: copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de la deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral u otros documentos que sirvan para constatar la existencia de la deuda reclamada y la existencia de la relación laboral.
- Aportación de documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando estas sean exigibles.

Preferentemente, la petición monitoria deberá presentarse por medios informáticos no obstante, en caso de no disponer de ellos se podrá hacer uso del formulario que facilita el Poder Judicial y el cual hemos mencionado con anterioridad.

Antes de admitir la demanda, deberá dar cuenta al juez en un plazo de 3 días desde el momento en que recibió la petición monitoria, en aquellos casos en los que aprecie falta de competencia o jurisdicción. (Memento Social)

Es decir, deberá comprobar si se dan todos los requisitos que exige la Ley para así aceptar o admitir a trámite la petición monitoria presentada por el acreedor, y emitir el requerimiento de pago correspondiente al deudor. Lo más importante es que, el Secretario Judicial se asegure de que los documentos que acompañan a la solicitud se tratan de un suficiente medio de prueba para constatar la relación laboral de las partes y la deuda reclamada por la parte activa del procedimiento.

También se podría considerar como otro requisito más, una excelente apariencia o aspecto de la reclamación.

En segundo lugar, el Secretario Judicial deberá de completar los datos de identificación, localización y comunicación.

Como ya comentamos, el domicilio en el que reside el deudor es un aspecto fundamental a la hora de dar inicio a un Proceso Monitorio Laboral por ello, el secretario judicial debe comprobar si la dirección que da el acreedor coincide verdaderamente con la del deudor pudiendo para ello hacer uso de todos los medios con los que cuente el juzgado.

Por lo tanto, deberá comprobar que todos los datos de identificación de la parte deudora se han puesto correctamente y corresponden a la misma persona, pudiendo utilizar para ello como acabamos de apuntar, todos medios de los que disponga el juzgado correspondiente. No obstante, en el caso de que el secretario judicial aprecie cualquier defecto éste, tiene capacidad de conceder cuatro días para que la parte actora proceda a subsanar el error, siempre y cuando, este sea subsanable.

Por último, el secretario judicial tendrá la opción de dar cuenta al Juez para que éste resuelva si la petición monitoria es admitida o no, en el caso de que se aprecien errores insubsanables, o que siéndolo el sujeto activo transcurrido el plazo de cuatro días no hubiera procedido a subsanarlos. (Quilez Moreno, 2012, página 11-12)

6. Requerimiento de pago

Una vez que el secretario de cuenta al Juez de la petición monitoria y éste, admita la demanda se requerirá el pago al deudor para que en el plazo de 10 días realice se manifieste de la manera en que considere oportuna.

El requerimiento se llevará a cabo mediante notificación y conforme a lo recogido en los artículos 56 y 57 de la Ley de la Jurisdicción Social. Cabe destacar que, la comunicación mediante edictos no prima en este procedimiento. En aquellos supuestos en los que no sea posible notificar el requerimiento de pago de la manera en la que expresa la legislación, se deberá dar cuenta al actor para que en el plazo de 4 días presente demanda ordinaria si así lo considerase oportuno.

En cuanto a las posturas o acciones que podrá adoptar el deudor, vamos a establecerlas a continuación:

En primer lugar, podrá efectuar el pago que el trabajador le reclama. En el caso de que transcurridos los 10 días de plazo haya abonado la totalidad del importe y lo pueda acreditar el juzgado pertinente, el proceso será archivado.

Por otro lado, puede comparecer ante el juzgado y alegar mediante escrito de oposición, las razones por las que considera que no debe, en todo o en parte, la cantidad que se le adeuda. No obstante, el requerimiento deberá informar al deudor que en el caso de no comparecer o no pagar sin alegar razón alguna, supone el despacho de ejecución contra él.

En el caso de que el deudor se opusiera deberá presentar como ya hemos dicho el escrito, expresando la razón por la que desde su entender no debe la cantidad que le es reclamada. Esta oposición provocará la finalización del proceso monitorio, sin perjuicio de que pueda dar lugar al inicio de otro proceso de reclamación de cantidad.

La ausencia de pago o de la presentación del escrito de oposición supone que el secretario judicial dicte decreto dando por finalizado el procedimiento. De este decreto se le informará a la parte activa del proceso para que inste el despacho de ejecución. Cabe destacar que, frente al auto de despacho de la ejecución procede oposición según tal y como recoge el artículo 239 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Además, el actuario tendrá la capacidad de requerir medidas cautelares en la petición inicial del proceso, como por ejemplo, el embargo de los bienes que posee el deudor. Según lo que establecen algunos autores, pese a que el artículo 101 de la Ley de la Jurisdicción Social no hace alusión a estas medidas cautelares, no existe ninguna razón por la que prohibir o rechazar su adopción ya que, se llevan a cabo con el fin de asegurar la efectividad de las actuaciones judiciales y evitar posibles riesgos provenientes del retraso del procedimiento. (Chocrón Giráldez, 2013, página 8)

La viabilidad de la adopción de dichas medidas cautelares, le otorgarían una cierta seguridad al acreedor en caso de que el empresario deudor no llevará intención de saldar las cantidades que se le adeudan en el procedimiento iniciado con tal fin. (Gudín Rodríguez-Magariños, 2011, página 27)

Por lo tanto, cuando el requerimiento al empresario deudor no ha tenido éxito alguno, bien porque no ha sido posible localizar a éste o bien porque se ha negado a saldar aquellas deudas que le reclaman o directamente no ha comparecido ante el pertinente Juzgado, automáticamente las personas que se encarguen del caso se dispondrán a archivar todas las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento. Es decir, que el hecho de que el Proceso Monitorio Laboral transcurra de un modo regular y culmine favoreciendo o no a una de las partes, dependerá de si el sujeto pasivo del procedimiento está dispuesto a pagar todas las deudas que se le han imputado. (Gudín Rodríguez-Magariños, 2011, página 27)

7. Oposición

Como acabamos de comentar en el punto anterior, una vez se requiere mediante notificación el pago del deudor, éste puede adoptar varias posturas y una de ellas resulta negativa para la parte activa del proceso ya que, el deudor manifiesta mediante escrito de oposición las razones por las que considera que no debe hacer frente a la cantidad que le está siendo reclamada.

Cuando el deudor adquiera dicha postura, comparecerá dentro del plazo que se le señala en la notificación y presentará el oportuno escrito. Por consiguiente, el secretario judicial deberá dar cuenta al demandante para que éste en el plazo de 4 días presente demanda mediante procedimiento oportuno, si así lo considera pertinente.

Según lo que apunta la doctrina, el hecho de que el deudor presente el escrito de oposición acarrea una consecuencia muy importante ya que se evita de manera automática el acceso directo a la ejecución suponiendo además, la transformación del Proceso Monitorio Laboral en un Proceso Ordinario. (Chocrón Giráldez, 2013, página 14)

En este tipo de proceso, es el único acto que se pone a disposición del demandado para evitar que se proceda al despacho de la ejecución. (Memento Social)

A continuación vamos a abordar el contenido que ha de tener el escrito de oposición, y es que en el caso de no incluir todo aquello que se establece en la legislación no será válido.

En primer lugar, deberá recoger las razones por las que el autor de la oposición considera que no debe, en todo o en parte, la cantidad que le ha sido reclamada ya que, no se aceptará una oposición sin motivación, indeterminada o genérica en la que el deudor simplemente exprese que se opone a la pretensión. (Chocrón Giráldez, 2013, página 14)

Debe motivarse “sucintamente” para no violar el principio de la buena fe procesal (Ley de Enjuiciamiento Civil, artículo 247.1). En dicho artículo se recoge que las partes tienen el deber de no ocultar a la otra los fundamentos de su pretensión, es decir se encuentra obligado por Ley a expresar sus razones. (Lahuerta Bellido, 2014, página 4)

En definitiva, el hecho de que la Ley establezca con tanta rotundez que la oposición del deudor este debidamente motivada es comprensible y objetiva ya que, provoca un retraso

medio de 40 días aproximadamente en el regular transcurso del procedimiento y ello recae negativa y únicamente sobre el trabajador acreedor. Por ello, la solución a este contratiempo sería sencilla puesto que, el error se encuentra como ya hemos dicho en admitir escritos de oposición que no estén motivados y fundados objetivamente, lo que significa ceder la autoridad al deudor acerca de la efectividad del procedimiento, vulnerando el principio general del derecho recogido en el artículo 1256 del Código Civil. (Lahuerta Bellido, 2014, página 5-6)

Por lo tanto, es por ello que se exige que la oposición al requerimiento de pago, se base en la existencia de algunos de los requisitos fijados en el artículo 101 apartado a) de la Ley de la Jurisdicción Social. (Lahuerta Bellido, 2014, página 5-6)

Podrán aceptarse como alegaciones todas aquellas excepciones procesales y materiales propias de un proceso declarativo recogidas en el artículo 85 de la Ley de la Jurisdicción Social. No obstante, cabe informar que los mismos motivos que fundamenten la oposición serán los que posteriormente se desarrollen o amplíen en un juicio posterior, y no podrán introducirse nuevas alegaciones. Por este aspecto concreto, se puede apreciar la especial vinculación del juicio ordinario y del juicio monitorio. (Chocrón Giráldez, 2013, página14)

Es decir, aquellos motivos que dé el deudor en la oposición del Proceso Monitorio Laboral deberán mantenerse ante un posible juicio posterior ya que, debe guardarse una cierta relación y lógica. (Chocrón Giráldez, 2013, página 14)

Además, el deudor no tiene porque oponerse en todo o en nada es decir, la oposición puede ser total o parcial ya que, cuenta con la posibilidad de poder formular oposición de sólo la cantidad que le reclama el trabajador por ejemplo, sin querer decir con ello que no está de acuerdo en que a ese sujeto le debe una determinada cuantía. (Chocrón Giráldez, 2013, página 14)

A diferencia del proceso monitorio civil, en este procedimiento no es necesario que el escrito contenga la firma del abogado y procurador del deudor.

Por lo tanto, en el momento en que se formule oposición por parte del sujeto pasivo del proceso el juez deberá dar cuenta al acreedor para que éste, en el plazo máximo de 4 días presente la demanda y el pleito se resuelva mediante proceso ordinario procediéndose en ese mismo momento al señalamiento posterior de los actos de conciliación. En el hipotético caso de que el trabajador en este plazo no presente demanda, todas las actuaciones llevadas a cabo

hasta ese momento quedaran suspendidas con el fin de garantizar la tutela efectiva de los derechos e intereses de ambas partes. No obstante, siempre podrá presentar otra demanda pero a ésta se deberán adjuntar todos aquellos documentos que acrediten que se ha intentado llegar a una nueva conciliación o mediación. (Chocrón Giráldez, 2013, página 13-14)

8. Finalización del procedimiento y ejecución

El Proceso Monitorio Laboral posee efectos de cosa juzgada. Se trata de un procedimiento declarativo ya que, su objetivo es conseguir un título de ejecución, también es plenario porque la resolución con la que se concluye posee efectos de cosa juzgada, además de especial y guiado a alcanzar de manera rápida y ágil un título de ejecución. (Memento Social)

Este procedimiento concluye de un modo irregular muy diferente al resto de procedimientos, ya que exceptuando que la cantidad reclamada haya sido abonada al trabajador acreedor, culminará con un decreto emitido por el Secretario Judicial el cual dará por terminado el proceso y ordenará dar cuenta al actuario para que inste el despacho de la ejecución, bastando para ello una simple solicitud. (Memento Social)

No obstante, “Si se formulase oposición sólo en cuanto a parte de la cantidad reclamada, el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Este auto servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas”. [(Ley de la Jurisdicción Social, artículo 101 apartado g)]

El decreto emitido por el Secretario Judicial, no deberá ser notificado al empresario deudor, así como tampoco la solicitud de la ejecución del trabajador. Con ello, el trabajador podrá acudir a dos procesos diferentes; a un procedimiento ejecutivo o a un procedimiento declarativo ordinario. (Memento Social)

Contra el decreto dictado por el Secretario Judicial, únicamente cabe interponer recurso directo de revisión, según lo que establece el artículo 188 de la Ley de la Jurisdicción Social; “Cabrá recurso directo de revisión contra los decretos por los que se ponga fin al procedimiento o impidan su continuación. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto”.

Dicho recurso, deberá de interponerse en el plazo de 3 o 5 días mediante escrito. (Ley de la Jurisdicción Social, artículo 188.2)

Para solicitar ejecución basta la sencilla solicitud (artículo 101 c de la Ley de la Jurisdicción Social) y podrá solicitarse desde el momento en que el decreto adquiriera firmeza. (Memento Social)

En cuanto al plazo para solicitar la ejecución, el artículo 243 de la Jurisdicción Social recoge lo siguiente:

En su apartado primero; “Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 279, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos”.

Y en su apartado segundo establece; “En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. No obstante, cuando se trate del pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el plazo para instar la ejecución será el mismo que el fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción para el reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate o será imprescriptible si dicho derecho tuviese este carácter en tales leyes”.

Por lo tanto, el plazo para solicitar la ejecución será de un año, es decir, desde que el decreto es emitido hasta que reclame el cumplimiento de las obligaciones no deberán pasar 365 días.

9. Conclusiones

Para finalizar con el trabajo, en este último apartado se recogerán y expondrán todas aquellas impresiones, apreciaciones y críticas que tras la realización del análisis jurídico cabe resaltar y poner de manifiesto.

PRIMERO.- El Proceso Monitorio Laboral aparentemente o a simple vista podría considerarse un procedimiento útil y atractivo para aquellos trabajadores que quieren reclamar a un empresario deudor una concreta cantidad de dinero (vencida, exigible y líquida), no obstante, desde que fue introducido en nuestro ordenamiento los procesos que se han iniciado y han concluido con éxito han sido más bien pocos.

Para el año 2012, las demandas interpuestas por el Proceso Ordinario representaban un 95.3 por cien mientras que, en Proceso Monitorio Laboral apenas un 4.7 por cien.

No obstante, para el año 2014 las demandas por Proceso Ordinario representan un 96.85 por cien y el número de ingresos en Proceso Monitorio Laboral un 2.5 por cien aproximadamente.

Estas cifras reflejan o dejan ver dos cuestiones:

- La escasa o nula utilización del Proceso Monitorio Laboral desde que fue introducido en 2012 con la reforma procesal, respecto del Proceso Ordinario.
- La progresiva decadencia de esta vía procesal desde su implantación, que provoca un mayor protagonismo al Proceso Ordinario.

SEGUNDO.- Imprecisa regulación que puede dar lugar a equívocos y lagunas.

TERCERO.- Tratamiento o potestad que se le otorga a la parte pasiva del procedimiento, ya que la simple oposición del empresario deudor supone el cese automático del procedimiento.

CUARTO.- La desprotección del trabajador al no ser viable la adopción de medidas cautelares, ya que en caso de que el sujeto pasivo no pudiera hacer frente a la cantidad que se le reclama no se procedería al embargo de sus bienes. Además dichas medidas cautelares servirían para garantizar la actividad de ejecución que el actor del proceso persigue.

QUINTO.- Cuando el requerimiento al empresario deudor no se ha efectuado con éxito, bien porque no ha sido posible localizar a éste o bien porque se ha negado a saldar aquellas deudas que le son imputadas, automáticamente las personas que se encarguen del procedimiento se dispondrán a archivar todas las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento. Por lo tanto, que el Proceso Monitorio Laboral transcurra de un modo regular y culmine favoreciendo o no a una de las partes, dependerá nuevamente de la decisión de la parte pasiva.

SEXTO.- La incomparecencia del demandado implica el despacho de ejecución, es decir, en caso de que éste no comparezca o se oponga se dictará decreto.

SÉPTIMO.- El Proceso Monitorio Laboral no tiene sentido porque la conciliación obligatoria ya puede dar lugar a un título ejecutivo, y ello produce un debilitamiento del proceso.

OCTAVO.- Cuando la notificación al empresario deudor fuera imposible porque se desconoce el paradero de éste, finalizará el procedimiento. Ello no sería así, si la legislación no prohibiera la notificación mediante edictos.

NOVENO.- Este proceso no será viable en aquellos casos en que un trabajador demande a un empresario deudor cuya empresa en el momento en que se produzca esta reclamación se encuentre desaparecida, puesto que en este caso la notificación será imposible.

DÉCIMO.- El Proceso Monitorio Laboral es una herramienta útil para intentar intimar la diligencia de deudores perezosos cuando la deuda no es una cantidad de dinero considerable, ya que quien tenga verdadero deseo e interés en cobrar dicha cantidad, este no es el método o la vía más aconsejable para hacerlo.

UNDÉCIMO.- El procedimiento hubiera tenido en nuestro país la misma repercusión que ha tenido en otros en los que ha sido implantado, si no se le hubieran otorgado al empresario deudor o parte pasiva del proceso determinadas potestades.

DUODÉCIMO.- El Proceso Monitorio Laboral puede considerarse como una alternativa al Proceso Ordinario.

10. Bibliografía

- AA.VV.: *Memento Práctico Francis Lefebvre Procedimiento Laboral* (Dir. Aurelio Desdentado Bonete) [En línea]. Madrid: EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S.A., Fecha de edición: 21 de noviembre de 2014 [25 de Agosto de 2015]. CAPÍTULO XXV Proceso Monitorio Laboral. Bases de Datos disponible en el Distribuidor lefebvreelderecho.com. También disponible en; <http://acceso.qmemento.com.roble.unizar.es:9090/welcome.do>
 - BONACHERA VILLEGAS, R.: “Un nuevo instrumento procesal para la tutela del crédito del trabajador: el proceso monitorio laboral”, *Revista General de Derecho Procesal*, núm. 29, 2013.
 - CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A.M.: “El proceso monitorio laboral”, *Relaciones Laborales, Sección Cuestiones prácticas*, La Ley, 2013.
 - DAMIÁN MORENO, J.: “El impacto del proceso monitorio en tiempos de crisis. Monitorialismo y panmonitorialismo”, *El Cronista del estado social y democrático de derecho*, núm. 44, 2014
 - GONZÁLEZ VELASCO, J.: “La sentencia y el proceso sin sentencia: el monitorio”, *Lecciones de Jurisdicción Social* Tirant lo Blanch, Valencia 2013.
 - GUDÍN RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, A.E.: “La deriva del procedimiento monitorio: extensión del procedimiento monitorio a acciones accesorias a la de reclamación de cantidad”, *Revista General de Derecho Procesal*, núm. 23, 2011.
 - LAHUERTA BELLIDO, M.I.: “La oposición al requerimiento en el proceso monitorio”, en *Diario La Ley*, núm. 8236, 2014.
 - QUILEZ MORENO, J.M.: “El proceso monitorio en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”, *Revista General de Derecho Procesal, lustel*, núm. 27, 2012.
- **LEGISLACIÓN**
 - Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial.
 - Ley 1/2000, de 7 de Enero, de Enjuiciamiento Civil.
 - Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO

AL JUZGADO DE LO SOCIAL

Don/Doña,
con DNI/NIE número, domiciliado/a en
....., número, piso, de la
localidad de, con número de teléfono
....., Fax y dirección de correo
electrónico, formulo
PETICIÓN INICIAL DE PROCESO MONITORIO EN LA JURISDICCIÓN
SOCIAL en reclamación de la cantidad de, derivada de una
relación laboral, contra el/la siguiente empresario/a:

Don/Doña con DNI/
NIF/CIF número..... domiciliado/a en la calle
....., número
....., piso....., de la localidad de, con
número de teléfono, Fax y dirección
de correo electrónico, (de conocer
otros domicilios del/a empresario/a deudor/a especifíquelos a continuación)

.....

La cantidad reclamada es la siguiente (desglosar conceptos concretos,
cuantías y periodos reclamados):

Se acompaña/n a este escrito los siguientes documentos (marque cuáles):

- Copia del contrato
- Recibos de salarios
- Comunicación empresarial o reconocimiento de deuda
- Certificado o documento de cotización o informe de vida laboral
- Otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, que se relacionan al final de este escrito.
- Documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles.

En atención a lo expuesto, PIDO AL JUZGADO:

1.º Que se requiera al empresario/a deudor/a para que en el plazo de diez días, pague la cantidad de, y para el caso de que en dicho plazo no atienda el requerimiento o no comparezca alegando razones de la negativa de pago, se dicte decreto dando por terminado el proceso monitorio y se me dé traslado del mismo para que pueda solicitar el despacho de ejecución.

2.º Que se dé traslado al Fondo de Garantía Salarial a los mismos efectos señalados en el párrafo anterior.

3.º Que si el /la empresario/a o el Fondo de Garantía Salarial se opone/n, por escrito y en forma motivada, al pago total o parcial de la deuda, se me confiera traslado del escrito o escritos de oposición para presentar la demanda correspondiente, dentro del plazo de los cuatro días siguientes a dicho traslado. Si la oposición o impugnación fuera parcial, también se interesa que se dicte Auto acogiendo la reclamación en cuanto las cantidades reconocidas o no impugnadas por el deudor.

En, a de de.....

Firma:

Relación de otros documentos adjuntos: