

III. PROCESOS LABORALES ESPECIALES

De los procesos laborales especiales trata el título III (De las modalidades especiales) del libro II (art. 102 a 182 LPL), que abarca procesos laborales especiales distintos.

El artículo 102 LPL establece que todo lo que no esté expresamente previsto en el presente título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario. Aunque tradicionalmente hubo en España algún proceso especial por razón de la cuantía de lo litigado, esto ya no es así desde 1990. Las especialidades de procesos laborales especiales se deben a diversas **razones** como son: **El modo de iniciarse al proceso, las partes actuantes en él y la concreta materia litigiosa que se ventila en el pleito.** (A esta se debe la mayor parte de los procesos laborales especiales).

De todos ellos, el proceso especial de Tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, goza de preferencia absoluta en su tramitación, frente a cualquier otro proceso laboral (art. 71.1 LPL). Le sigue en preferencia el proceso especial de conflictos colectivos (art. 157 LPL).

Y a continuación, colocados en un mismo plano, también son preferentes los de vacaciones, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, permisos de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares y los procesos por despido, dada la posible responsabilidad del Estado en el pago de los salarios de tramitación.

LECCIÓN 7: IMPUGNACIÓN DE DESPIDOS Y SANCIONES

1. PROCESOS DE DESPIDO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1.1. PROCESO DE DESPIDO DISCIPLINARIO

Impugnación: el plazo de caducidad aplicable es el de **20 días hábiles** siguientes a aquel en que se hubiera producido el despido, que es un **plazo de caducidad** a todos los efectos (art. 103.3 LPL). El plazo se computa a partir de la fecha de efectividad y no cuando se notifica el futuro cese.

Se suspende el día de la presentación de la conciliación o de la reclamación previa y se reanuda al día siguiente de celebrarse la conciliación (o de haber transcurrido 15 días sin efectuarse).

La demanda por despido, además de los requisitos comunes a toda demanda, ha de contener los siguientes (art. 104 LPL):

- a) Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares (si las hubiera) del trabajo realizado antes del despido, salario, tipo y forma de pago y antigüedad del despido.
- b) Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario.
- c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.
- d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato (sólo exigible en los despidos disciplinarios).

Acto del juicio. Presenta **2 particularidades** básicas:

- Se **alteran las posiciones procesales de las partes**, por ello, la carga de la prueba de la veracidad de los hechos imputados se atribuye al empleador, que ha de exponer sus posiciones en primer lugar y es el trabajador el que “contesta al demandado” (art. 105 LPL).
- Las pruebas también han de practicarse en **orden inverso** al habitual, ha de ser el empresario quién debe justificar las causas alegadas para despedir. A la parte demandada le corresponde aportar el expediente contradictorio cuando sea necesario.

Se **prohíbe** al demandado alterar la motivación del despido y con ello el debate judicial: no es posible, por ejemplo, aducir una conducta de desobediencia cuando en la carta de despido se imputaban faltas injustificadas. Tampoco en la sentencia pueden apreciarse hechos posteriores a la publicación del despido.

La sentencia: los hechos probados de la sentencia han de contener determinadas circunstancias, cuya omisión puede motivar la nulidad de actuaciones (art. 107 LPL), son:

- Fecha de despido
- Salario del trabajador
- Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o de delegado sindical.
- También, como es lógico, los hechos que considere probados de la conducta del despido.

El **despido puede ser clasificado** (art. 108, 109 y 110 LPL) como:

- a) **Procedente:** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario. Tiene como consecuencia que se declara convalidada la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
- b) **Improcedente:** cuando no se acrediten tales incumplimientos o cuando se hubieran incumplido los requisitos de forma (art. 55 ET).

El **empresario** condenado en la sentencia **podrá optar entre:**

- **Readmisión del trabajador** en las mismas condiciones que regían antes del despido, con abono de los salarios de tramitación (art. 56.1 ET, 110.1 LPL).
- Abonar al trabajador, **indemnización** de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades, más los salarios de tramitación.

El ejercicio de la opción (por escrito o compareciendo ante la secretaría del Juzgado de lo Social) debe hacerlo el empresario dentro del **plazo de 5 días** desde la **notificación de la sentencia** que declara el despido improcedente (art. 56.1 ET y 110.3 LPL).

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la readmisión (art. 56.3 ET).

En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización (párrafo b), depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y

poniéndolo en conocimiento de éste (art. 56.2 ET). Caben otras formas de consignación.

Cuando el trabajador, acepte o no la indemnización y el despido sea improcedente, la cantidad quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha de despido hasta el depósito, salvo que éste se realice en las 48 horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna (art. 56.2 ET).

A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado por el empresario desde el despido hasta la conciliación.

Art. 110.4 LPL.- Cuando el despido fuese declarado improcedente por **incumplimiento** de los requisitos de **forma** establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de **7 días** desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

Art 111 LPL.- Si la sentencia que declare la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:

Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos en el artículo 295 LPL. Leer el artículo 111 LPL.

- c) **Nulo:** en el despido disciplinario, la calificación de nulidad del despido puede derivar de:
 - Un acto del empresario discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (art. 55.5 ET y 108.2 LPL).
 - Porque se produzca en un momento en que el trabajador deba ser protegido en su vida familiar (art. 55.5 ET y 108 LPL).

1.2. PROCESO DE DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

Plazo de impugnación: La acción caduca a los **20 días de la efectividad** del despido, aunque puede ejercitarse desde el preaviso (art. 121 LPL). Por ello, el trabajador puede adelantar el ejercicio de su acción hasta un máximo de **30 días naturales** (art. 53 ET). La decisión extintiva puede ser calificada como (art. 122 LPL):

- **Procedente:** en este caso, el trabajador tiene derecho a la indemnización de **20 días por año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades**, si ha existido error excusable de su cálculo, se pronunciará, además, sobre las diferencias. Cuando no se ha cumplido el preaviso, esta condena incorpora un pronunciamiento sobre los salarios **correspondientes al preaviso**.
- **Improcedente:** En este caso, si el empresario opta por la **reincorporación** del trabajador, éste deberá reintegrar la indemnización percibida. Si se opta por **la indemnización**, de la cuantía de ella se deducirá la ya recibida (y menor) correspondiente al despido objetivo.
- **Nulo**, por los siguientes motivos:
 - Por **falta o deficiencias de la comunicación escrita**.
 - O porque no se hubiera puesto a disposición del trabajador la **indemnización que le corresponde**.

- Porque fuera **discriminatorio o violara los derechos fundamentales y libertades públicas** del trabajador.
- También será nulo si se ha realizado en **fraude de ley**, disfrazando (**por goteo**) un supuesto que era colectivo (exigente de autorización administrativa) bajo la apariencia de despido, objetivos individuales en los casos a los que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 ET.
- Por los demás motivos expuestos en el **artículo 108.2 LPL** para el despido disciplinario.

1.3. PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO

La ley exige **autorización administrativa, con la que se culmina el expediente de regulación de empleo** (art. 51 ET).

El órgano judicial **declarará nulo, de oficio o a instancia de parte**, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, **si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa**, en los supuestos en que esté legalmente prevista (art. 124 LPL). También son **nulos** los despidos efectuados en **fraude de ley** (último párrafo del artículo 51.1 ET).

1.4. PROCESO DE RECLAMACIÓN AL ESTADO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

El **empresario**, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado el **pago** de los **salarios de tramitación**, cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos **más de 60 días hábiles** desde la presentación de la demanda, en **la cuantía correspondiente al tiempo que exceda de 60 días** (art. 57.1 ET; art. 116.1 LPL). El mes de Agosto es hábil para el despido.

Las empresas podrán reclamar los salarios de tramitación, siempre y cuando la **sentencia sea firme** y haya pagado al trabajador los salarios de tramitación. Sólo procede en el caso de **despido (disciplinario y objetivo) declarado improcedente** (no nulo).

El trabajador, en el supuesto de insolvencia provisional del empresario, podrá reclamar directamente los salarios de tramitación que no le hubieran sido abonados, sólo los que **no excedan de 60 días**, no los anteriores (ya que para estos hay otros mecanismos).

Plazo y procedimiento: (Pregunta de examen)

A falta de plazo específico, la jurisprudencia considera que **el plazo de prescripción es el de un año desde que la acción pueda ejercitarse** (art. 59 ET).

Será necesaria la **reclamación administrativa previa**, y a la demanda, ha de acompañarse, en consecuencia, la copia derogatoria de la resolución administrativa o copia de la reclamación cuando no se hubiera contestado a ésta.

El procedimiento tiene escasas particularidades:

- a) Admitida la demanda, que ha de presentarse ante el Juzgado que conoció en la instancia del proceso de despido, “**se señalará día para el juicio en los cinco días siguientes**” (art. 118 LPL).
- b) Debe convocarse a juicio **al trabajador, al empresario y al Abogado del Estado**.
- c) El juicio es de cognición limitada: sólo dirigido a declarar la procedencia y cuantía de la reclamación.
- d) La sentencia, apreciando las pruebas aportadas, puede tener un **doble signo**:
 - **Denegar la reclamación** por estimarla no fundada en Derecho.
 - **Estimarla en su totalidad o parcialmente**. En este caso, para computar el exceso respecto de los **60 días** habrá que excluir determinadas circunstancias que no son imputables al órgano judicial (art. 119 LPL).

En los supuestos anteriores, **el Juez decidirá** si los salarios correspondientes al tiempo invertido han de correr a cargo del **Estado o del empresario**.

Excepcionalmente se puede privar al trabajador de la percepción cuando en su actuación procesal haya incurrido abuso de derecho.

2. PROCESOS RELATIVOS A LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1. PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES

El poder empresarial es un poder subordinado, ya que la actuación disciplinaria empresarial está sujeta a la debida revisión judicial. En este caso es **el trabajador** quién se encuentra legitimado actualmente para abrir dicho proceso (art. 114 LPL).

Existen, sin embargo, entre las especialidades de este proceso y el de despido una gran **analogía**. Por ejemplo, una remisión en el **plazo de caducidad del despido** (art. 114 LPL) porque es el de **20 días**, y que empieza a contar a partir del día siguiente al de efectividad de la sanción.

Cuando se trate de **impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves** impuestas a los trabajadores que ostentan la condición de **representante legal o sindical**, la parte demandada habrá de aportar **el expediente contradictorio** legalmente establecido para los despidos (art. 114.2 y 108.1 LPL; art. 55 ET).

Deberá hacerse constar en la demanda **si el trabajador se encontraba afiliado a algún sindicato** para declarar, en su caso, la nulidad cuando se ha prescindido de la preceptiva audiencia.

Al **empresario** le corresponde **probar la realidad de los hechos imputados**, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción (art. 114.3 LPL). Se sigue el orden previsto en los despidos disciplinarios para las **alegaciones, pruebas y conclusiones**. Es decir, primero interviene el demandado y después el actor (demandante).

La Sentencia: ha de contener uno de los siguientes pronunciamientos (art. 115 LPL):

- a) **Anular la sanción.** Es posible en 2 supuestos:
 - 1) Cuando la **sanción hubiese sido impuesta sin observar los requisitos establecidos legal o convencionalmente** o cuando éstos **presenten defectos** de tal gravedad “que no permiten alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos” (art. 115.d LPL).
 - 2) **También es nula** la sanción cuando consiste en alguna de las legalmente **prohibidas** (reducción de las vacaciones, por ejemplo) o no estuvieran tipificada en las disposiciones legales o el convenio.
- b) **Confirmar la sanción:** cuando se haya acreditado el cumplimiento de las **exigencias de forma y el incumplimiento imputado** al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de las faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.
- c) **Revocar las sanciones con 2 posibilidades:**
 - 1) **Revocarla totalmente:** cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta. Los efectos son los mismos que una declaración de nulidad.
 - 2) **Revocarla en parte:** cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso el Juez anulará la sanción, pero **podrá autorizar** la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta.

2.2. PROCESO POR VACACIONES

Esta modalidad procesal especial está prevista **exclusivamente** para las controversias que versan sobre la **concreción de las fechas del calendario a que tal descanso se extiende** y **no** cuando lo cuestionado es el derecho mismo o sobre la duración, el número de días de las vacaciones, etc. (en este caso se aplica el procedimiento ordinario).

Cuando la demanda, aún relativa a las **vacaciones y a la fecha de disfrute, trasciende de manera indiferenciada** a la generalidad de los trabajadores, que se diesen afectados por una eventual infracción del convenio (impugnación del calendario de vacaciones y negociación con los representantes de la empresa, por ejemplo), la controversia tiene un cauce jurídico propio que es el **conflicto colectivo**.

En cuanto a **los plazos:**

- **20 días**, a partir del día en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social, cuando la fecha **esté prevista** en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél.
- Con **2 meses de antelación** (al menos) a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador, cuando **no tuviera señalada la fecha** de disfrute de las vacaciones.
- Si **una vez iniciado** el proceso **se produjera la fijación de la fecha** de común acuerdo entre empresario y trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento (art. 125 LPL).
- El procedimiento será **urgente** y se le dará tramitación **preferente**. Los plazos se acortan, ya que el acto de la vista debe señalarse dentro de los **5 días siguientes** al de la admisión de la demanda.

- Se establece una peculiar regla del **litisconsorcio pasivo necesario**: cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos deben ser también demandados. La sentencia, que no tendrá recurso (previsión declarada constitucional), deberá ser dictada en el plazo de **tres días** (art. 126 LPL).

2.3. PROCESOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Son tan solo aquellos en los que se parte de una situación de **desfase o divergencia entre la categoría profesional** (que el empleado tiene reconocida en la empresa) y **las funciones que éste realiza** que corresponden a una categoría o grupo superior, lo que le puede otorgar los derechos que, en relación a tales situaciones, se desprenden del artículo 39.4 ET.

Se trata de un **supuesto típico de acción declarativa**.

La **demanda** puede presentarse mientras se realicen las funciones correspondientes a la categoría superior y el **plazo** general de prescripción, el de **un año**, comienza a contar desde que cesa la situación. La acción de clasificación profesional **no interrumpe la prescripción de las acciones de condena referidas a diferencias salariales** posteriores al ejercicio de la acción.

Debe acompañarse un **informe emitido por el comité de empresa** o, en su caso, por los delegados de personal (art. 137.1 LPL). En el caso de que no lo emitiesen, al actor le bastaría la **prueba de haberlo solicitado**.

El Juez recabará el **informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social**, remitiéndole copia de la demanda y demás documentos (art. 137.2 LPL).

El informe, que de ordinario tiene gran transcendencia para la convicción judicial, versará sobre los hechos invocados y circunstancias relativas a la actividad del actor. Debe emitirse en el plazo de **15 días**. La emisión de tal solicitud puede resultar **motivo de nulidad** de actuaciones si causase al trabajador indefensión material.

Otra especialidad de este proceso es que contra la sentencia recaída **no se dará recurso**, motivada esta imposibilidad porque lo contravertido son **circunstancias fácticas individualizadas** y que, como tales, no requieren la unidad de criterio que puedan establecer los órganos judiciales superiores (art. 137.3 LPL).

Esta irrecurribilidad de sentencias recaídas en procesos de clasificación profesional alcanza también a aquellos litigios en los que **a la acción de clasificación se acumula** otra para reclamar las diferencias retributivas correspondientes. En estos casos se produce una preponderancia de la clasificación profesional y la suerte procesal de la reclamación de cantidad corre pareja a la primera.

2.4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

La pretensión del trabajador (o trabajadores), cuando se trate de un conflicto **individual o plural**, es la de que **se revoque la decisión empresarial modificadora** que le afecta o les afecta, con la consiguiente **reposición** en las condiciones de trabajo anteriores. Esta modalidad procesal **no constituye cauce común** para la impugnación de todas las decisiones empresariales en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sino tan sólo para aquellas que se amparen en las **razones del art. 41 ET (económicas, técnicas, organizativas o de producción)**.

Las decisiones empresariales que **no supongan una modificación sustancial** de las condiciones de trabajo, no tienen previsto un cauce específico en la LPL y deberán deducirse por el **procedimiento ordinario**.

El proceso se iniciará por **demanda** de los trabajadores afectados por la decisión empresarial (**traslados, desplazamiento y modificación sustancial**) (art. 138.1 LPL). Se trata de una **acción individual** que puede ser únicamente ejercitada por los trabajadores a los que afecta la medida modificativa.

Existen dos situaciones de **litisconsorcio pasivo necesario** (art. 138.2 LPL). Además del empresario, han de ser demandadas las siguientes personas:

1. Si el objeto del debate versa **sobre preferencias** atribuidas a determinados trabajadores, deberán ser demandados éstos.
2. Si se trata de modificaciones de **carácter colectivo** y la medida cuenta con la **conformidad** de los **representantes de los trabajadores** (acuerdo con el empresario en el periodo de consultas), también deberán ser éstos demandados.

Pregunta de examen: Tipos de litisconsorcio. Características.

En cuanto **al plazo**:

- La demanda deberá presentarse en el plazo de los **20 días hábiles** siguientes a la notificación de la decisión (art. 138.1 LPL).
- El plazo de caducidad quedará **suspendido** por la presentación de la **solicitud de conciliación** y por la **reclamación previa** a la vía judicial.

Este procedimiento será **urgente** y se le dará tramitación preferente (art. 138.4 LPL). Debe señalarse el acto de la vista dentro de los **cinco días siguientes** al de la admisión de la demanda (previsión de difícil cumplimiento).

La preferencia en el despacho de estos asuntos no es, sin embargo, absoluta, al estar **subordinada a la de los procesos de tutela de derechos fundamentales y de conflictos colectivos** (arts. 171.1 y 157 LPL).

“Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso **se suspenderá** hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo”, previsión nacida por el vínculo que existe entre el conflicto individual y el conflicto colectivo (art. 138.3 LPL).

Si el proceso de conflicto colectivo termina con **sentencia**, ésta, una vez firme, producirá efectos de cosa juzgada (**efecto positivo**, en concreto) sobre los procesos individuales pendientes de resolución, en los que una vezalzada la suspensión se citará a las partes para el acto del juicio. Se dictará sentencia después, **que deberá respetar lo resuelto en el proceso de conflicto colectivo**, sin perjuicio de que se puedan suscitar cuestiones no resueltas en el mismo.

Se **invierte la carga de la prueba** (art. 138.5 LPL), ya que la norma impone al empresario el deber de acreditar las **razones invocadas** para adoptar la modificación (a diferencia de la impugnación de órdenes empresariales dentro del círculo del poder ordinario del empresario, en los que corresponderá al demandante la prueba del ejercicio ilícito del mismo).

La Sentencia: El plazo para dictar sentencia es el de 10 días (duplicado el plazo general de 5 días), circunstancia que se ha explicado por la mayor dificultad de la materia. La **medida empresarial** se califica de:

- **Justificada:** si quedan **acreditadas**, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. **No impide esta decisión la posterior solicitud de extinción del contrato de trabajo** con la consiguiente indemnización (20 días de salario por año de servicio).
- **Injustificada:** cuando **no quedan acreditadas**, respecto de los trabajadores afectados, **las razones invocadas por la empresa**, reconociendo en tal caso el derecho de los trabajadores **a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo**. En el caso de traslados significará la reincorporación al centro de trabajo de origen.
- **Nula:** si la decisión se ha adoptado en **fraude de ley**, eludiendo las normas establecidas para las modificaciones de carácter colectivo (art. 41.3.4 ET). Es decir, cuando para eludir el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, el empresario hubiera efectuado nuevos traslados o modificaciones en periodos sucesivos de 90 días y en números inferiores a los umbrales legalmente establecidos para las modificaciones colectivas, **sin que concurrieran, en cambio, nuevas causas**.

En este caso es condenado el empresario a la inmediata **reposición** del trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo.

La regulación procesal prevé algunas **eventualidades en la ejecución de sentencia:**

- Si se declara injustificada la medida, cuándo el empresario no reintegre al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciera de forma irregular, **puede éste solicitar del Juzgado la ejecución** del fallo (arts. 278, 279 y 280 LPL). **Si persiste** en su actitud de incumplir la sentencia, es posible solicitar la extinción del contrato (art. 50.1.c ET) (**rescisión** con derecho a la indemnización prevista para el despido disciplinario).
- Cuando la sentencia **declara la nulidad**, la ejecución ha de llevarse en sus propios términos (reposición al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo).

La sentencia que se dicte en el marco de este proceso **no es recurrible** por razón de materia.

2.5. PERMISOS DE LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

La Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, dictada con la finalidad de promover la **conciliación de la vida familiar y laboral**, añadió al art. 37 ET un nuevo apartado sexto donde el trabajador tiene conferida **la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia y de la reducción de jornada por motivos familiares**.

El artículo **138.Bis LPL**, regula el procedimiento para las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

La demanda ha de interponerse en un plazo de 20 días a partir de que el empresario le comunique al trabajador su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por este último.

Naturaleza urgente y preferente del procedimiento: el acto de la vista habrá de señalarse dentro de los **5 días** siguientes al de la admisión de la demanda. **El empresario habrá de probar la carga del perjuicio** que le supone la propuesta del trabajador.

Es una sentencia **contra la que no cabe recurso**, ha de ser dictada en el plazo de **3 días**.