

## ¿QUÉ PASA SI LA EMPRESA NO ACUDE AL JUICIO O SMAC?

*El trabajador nunca se verá perjudicado por el hecho de que la empresa no acuda al acto de conciliación judicial en el SMAC o a la vista del juicio.*

En la mayoría de los procedimientos laborales, por ejemplo reclamación de cantidad, impugnación de sanción o despido, es necesario presentar de manera previa antes de la demanda una papeleta de conciliación laboral ante el servicio de mediación y arbitraje. El SMAC depende de la comunidad autónoma por lo que en cada localidad puede tener un nombre diferente, siendo el más frecuente el del SMAC -Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación-.

El objetivo de este paso previo a la demanda es el intentar alcanzar un acuerdo entre la empresa y el trabajador y evitar tener que ir al juzgado.

En cualquier caso, es raro que la empresa no acuda al SMAC y más infrecuente todavía que no acuda a la vista del juicio, si eso ocurre, suele ser por que la empresa ya está sin actividad, y ya no le importa tanto el resultado del juicio.

Aunque la asistencia es obligatoria, en ocasiones, la empresa no acude por diversos motivos. Por ello, si la empresa no se presenta simplemente el resultado será "*intentado sin efecto*", y por lo tanto, la persona trabajadora tendrá que obligatoriamente presentar una demanda ante el juzgado de lo social.

### **Si la empresa tampoco acude al Juicio .**

La no asistencia de la empresa no es causa de suspensión ni de aplazamiento, En cualquier caso, que no acuda la empresa no quiera decir que el juicio esté ganado, ya que hay que acreditar que se tiene derecho a lo que se está solicitando en la demanda.

El artículo 91 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que: "*Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa (...) podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte*".

Pero todo ello no quiere decir que se vaya a ganar el procedimiento ya que la ausencia de prueba por la empresa no determina de manera absoluta que se tenga derecho a lo que se reclama, por lo que se debe aportar aquellos medios de prueba que se supone que se deben tener.

### **Despido improcedente o nulo**

En la impugnación del despido, el procedimiento no finaliza con la sentencia, ya que si es declarado nulo o improcedente; la empresa tendrá que readmitir al trabajador en el caso del despido nulo o optar entre la indemnización o la readmisión en caso de despido improcedente. Si la empresa no ha comparecido al acto del juicio, es probable que tampoco haga nada cuando le intenten notificar la sentencia, si es que llega a tener conocimiento de la misma. Si el despido es declarado improcedente la empresa tiene un plazo de cinco días hábiles desde la notificación de la sentencia para optar entre la readmisión y la indemnización.

Si se considera el despido como nulo, la empresa tendrá que readmitir obligatoriamente al trabajador en su puesto de trabajo y con las mismas condiciones. Si no lo hace, se debe iniciar el procedimiento de ejecución de sentencia denominado incidente de no readmisión o readmisión irregular, la cual dará lugar a nueva vista en el juzgado, y que hará que el proceso se demore más tiempo y aumente más la cuantía adeudada.

El artículo 110.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se establece que si es imposible la readmisión se puede exigir el día del juicio que directamente se opte por la indemnización estableciendo como fecha de la extinción la relación laboral la de la sentencia, por lo que ganaremos unos meses de diferencia.

Además, aunque la legislación no lo especifica de manera clara, el Tribunal Supremo ha determinado que también se deben abonar salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia.

En consecuencia, no solo se incrementará la indemnización por despido sino que se tendrá derecho a recibir los salarios de tramitación.

La situación más habitual por la cual una empresa no acuda a una vista es que ya no tenga actividad o esté desaparecida. Por ello, es conveniente recordar que si la empresa es insolvente, el FOGASA se hará cargo de los salarios e indemnizaciones no abonadas por la empresa, pero esta insolvencia no lo determina la empresa, sino que lo hace el juzgado cuando, tras la correspondiente averiguación patrimonial, determina que la empresa carece de bienes.