



Moot Court de Derecho Laboral
I Edición
Curso académico 2025-2026
Supuesto de hecho

Edición realizada gracias a la financiación y colaboración de:



Global HR Lawyers
Ius Laboris

Sagardoy



CUATRECASAS



**Shape the future
with confidence**

INSTRUCCIONES Y CRITERIOS DE VALORACIÓN CONFORME AL ANEXO DEL REGLAMENTO DE LA COMPETICIÓN

1. Cada equipo deberá entregar dos escritos, uno de demanda y otro de contestación a la demanda, ambos en doble versión: anonimizada e identificando a la personas que integran el equipo.

2. Los escritos deben entregarse en formato PDF.

3. Cada escrito contendrá las siguientes partes en este orden:

I) Portada externa

II) Portada interna

III) Tabla de contenidos

IV) Desarrollo del escrito conforme al formato propio de la práctica forense en España de los escritos de demanda y contestación

V) Bibliografía

4. La portada externa de los escritos se limitará a indicar la palabra DEMANDA o CONTESTACIÓN, según proceda, y el número de registro asignado. En la versión no anonimizada se indicarán, adicionalmente, los nombres y apellidos de las personas que hayan elaborado el asunto y la institución por la que participan. En la esquina superior izquierda de la portada deberá indicarse el nombre y la edición de la Competición

5. Con la única excepción indicada en el párrafo anterior, los equipos no podrán identificarse en la portada ni en ninguna otra parte de los escritos excepto por su número de registro designado. .

6. Formato.

Se utilizará para el texto como fuente «Times New Román», con un tamaño de 12 puntos en el texto y de 10 puntos en las notas a pie de página o en la transcripción literal de preceptos o párrafos de sentencias u otras fuentes que se incorporen.

El interlineado en el texto será de 1,5.

Los márgenes horizontales y verticales (márgenes superior, inferior, izquierdo y derecho de la página) serán de 2,5 cm.

Todos los folios, salvo las portadas, estarán numerados de forma creciente, empezando por el número 1. Este número figurará en el centro inferior del folio.

El formato electrónico del folio será A4, sin rayas ni otros elementos que dificulten su lectura o tratamiento informático.

Los escritos se dirigirán al siguiente Tribunal: “A LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL DEL MOOT COURT DE DERECHO LABORAL”.

Los nombres de los letrados serán ficticios.

7. Extensión máxima.

Los escritos tendrán una extensión máxima de 60.000 «caracteres con espacio».

Esta extensión máxima no incluye las notas a pie de página, esquemas o gráficos que eventualmente pudieran incorporarse. Tampoco incluye las portadas, tablas de contenido y bibliografía indicadas en el punto 3.

Se deberá certificar al final, por el letrado (ficticio) que conste en el mismo, el número de caracteres que contiene el escrito que presenta, haciéndose constar en el escrito mediante *Otrosí*.

8. El índice se referirá a los números de página.

9. Evaluación de los escritos.

El Tribunal de la fase escrita puntuará cada escrito (de demanda y de contestación) con un máximo de 100 puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Conocimiento de los hechos y profundidad del análisis fáctico: 20 puntos
- b) Conocimiento del derecho y profundidad del análisis jurídico: 20 puntos
- c) Originalidad de la argumentación: 20 puntos
- d) Claridad y estructura de la argumentación: 20 puntos
- e) Amplitud, profundidad y aplicación de la investigación jurídica: 10 puntos
- f) Gramática y estilo: 10 puntos

Si la evaluación de los escritos se realiza por varios miembros del Tribunal, la puntuación final se determinará por la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro.

El Tribunal no tendrá en cuenta aquellos argumentos basados en hechos que no aparecen en el caso o en las aclaraciones.

Adicionalmente, se sancionarán por el Tribunal las siguientes infracciones con una penalización sobre la calificación de la fase escrita o con la descalificación del equipo, según los casos y la apreciación del Tribunal:

- a) Retraso en la presentación de los escritos: el retraso en un día laborable (24 horas), supondrá una penalización de 25 puntos. La presentación posterior determinará la descalificación del equipo.
- b) Revelación de la identidad del equipo en alguno de los escritos: 25 puntos de penalización.
- c) Infracciones formales del presente Anexo: máximo 10 puntos de penalización por infracción.
- d) Superación del número de caracteres: hasta un máximo de 15 puntos de penalización, graduándose en proporción a la dimensión de la infracción.

ACLARACIÓN GENERAL: Todos los hechos descritos se entiende que han ocurrido tal y como se describen. Las partes no tienen conocimiento de más información de la que consta: lo que no se especifica debe entenderse que no puede ser probado, ni alegado, ni en la demanda ni en el escrito de contestación. Los tribunales tendrán el mandato expreso de ignorar cualquier alegación no basada en los hechos del caso.

No deben presuponerse incumplimientos que no deriven de los hechos descritos. En todo lo no señalado, las condiciones de trabajo se ajustan al régimen legal y convencional aplicable.

La papeleta de conciliación y el contenido de la demanda referidas en el hecho noveno tienen el contenido que cada equipo quiera darle: es el escrito que debe redactarse. Se incluye a meros efectos de acreditar el cumplimiento de los requisitos procesales.

Las dudas sobre los aspectos formales de los escritos se aclararán en una entrada en el blog de la competición.

Hechos del caso

Primero. D^a. Sara, de treinta años de edad, ha trabajado desde el 1/07/2025 hasta el 15/08/2025 para la empresa PLAYA VACACIONES, con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid, con destino en el centro de trabajo HOTEL PLAYA RESORT VACACIONES**** de la localidad costera de Marbella (Málaga), en virtud de un contrato indefinido, con carácter fijo-discontinuo, con categoría profesional de segundo jefe de recepción y con salario según Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Málaga.

Segundo. No obstante, antes de prestar servicios desde el 1/07/2025 hasta el 15/08/2025, D^a. Sara estuvo trabajando también con la categoría de segundo jefe de recepción mediante los contratos siguientes:

- Del 1/04/2022 al 30/11/2022 en el HOTEL NOCHES DE LUNA RESORT 1***, sito en Ibiza, y perteneciente a la empresa LUNA VACACIONES con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Trabajo que vino a desarrollarse a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo (indefinido).
- Del 1/01/2023 al 05/04/2023 en el HOTEL FRÍO RESORT PIRINEOS CATALANES 2***, sito en Girona, y perteneciente a la empresa FRÍO RESORT con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Trabajo que vino a desarrollarse a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo (indefinido).
- Del 01/05/2023 al 15/12/2023, de nuevo, en el HOTEL NOCHES DE LUNA RESORT 1***, sito en Ibiza, y perteneciente a la empresa LUNA VACACIONES con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Trabajo que vino a desarrollarse a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo (indefinido).
- Del 01/09/2024 al 01/03/2025, de nuevo, en el HOTEL FRÍO RESORT PIRINEOS CATALANES 2***, sito en Girona, y perteneciente a la empresa FRÍO RESORT con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Trabajo que vino a desarrollarse a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo (indefinido).

Tercero. Sin perjuicio de lo indicado, D^a. Sara ya estuvo trabajando con bastante anterioridad en esos mismos hoteles y para las mismas empresas, y, en concreto:

- Del 1/04/2018 al 30/04/2018 en el HOTEL NOCHES DE LUNA RESORT 1***, sito en Ibiza, y perteneciente a la empresa LUNA VACACIONES con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Lo que se realizó a través de un contrato de obra y servicio y en el puesto de ayudante de cocina.
- Del 1/09/2018 al 05/10/2018 en el HOTEL FRÍO RESORT PIRINEOS CATALANES 2***, sito en Girona, y perteneciente a la empresa FRÍO RESORT con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Lo que se realizó a través de un contrato de obra y servicio y en el puesto de ayudante de cocina.

Cuarto. Igualmente, consta también que D^a. Sara también ha estado trabajando en los siguientes puestos de trabajo y empresas:

- Del 01/01/2019 al 30/04/2019 en el RESTAURANTE LA LECHUGA, sito en A Coruña, y perteneciente a la empresa ALTÁNTICO CATERING NORTE con domicilio en Calle Pescados, núm. 15, A Coruña, y en el puesto de ayudante de cocina.

- Del 01/06/2020 al 30/09/2020 en el RESTAURANTE LA COLIFLOR, sito en Barcelona, y perteneciente a la empresa COMIDA VERDE con domicilio en Calle Verde, núm. 15, Barcelona, y en el puesto de ayudante de cocina.

- Del 01/04/2021 al 30/06/2021 en el RESTAURANTE LOS ARROCES, sito en Valencia, y perteneciente a la empresa ARROCES VALENCIANOS con domicilio en Calle Fallas, núm. 15, Valencia, y en el puesto de ayudante de cocina.

Quinto. Posteriormente, tras interposición de demanda, y desde el 01/11/2025, la trabajadora ha vuelto a trabajar en el HOTEL FRÍO RESORT PIRINEOS CATALANES*** 2, sito en Girona, y perteneciente a la empresa FRÍO RESORT con domicilio social en Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Trabajo que vino a desarrollarse a través de un contrato de trabajo fijo-discontinuo (indefinido).

Sexto. En el transcurso de la relación laboral con la empresa PLAYA VACACIONES, la trabajadora, junto con tres trabajadores más, en fecha de 15/07/2025, comunicaron por escrito a la empresa que se encontraban afiliados al sindicato denominado OBREROS SINDICALIZADOS y que, atendiendo a los estatutos del sindicato y a la LOLS, iban a constituir una sección sindical. En dicha comunicación se adjuntaba el acta de la asamblea celebrada en donde constaba que la trabajadora, D^a. Sara, sería la representante de la sección sindical. Igualmente, en dicha comunicación se indicaba que iba a procederse a inscribir la sección sindical en el registro oportuno.

Séptimo. Sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora cursó baja por incapacidad temporal por contingencia común en fecha de 29/07/2025, reincorporándose el día 15/08/2025, en

el momento de llegar al puesto de trabajo, comunicándose por la empresa la no superación del periodo de prueba ese mismo día con la correspondiente liquidación de haberes. Según las conversaciones de mensajería instantánea entre trabajadora y empresa, la causa de la IT fue por erupciones en la piel. Consta comunicación remitida por la trabajadora a la empresa en el que indica expresamente lo siguiente al jefe de recursos humanos:

30/07/2025. Hora: 15:32. Sara: *Me han salido unos salpullidos y unas erupciones en la piel que me impiden trabajar con normalidad consecuencia de que son dolorosos y molestos; por este motivo me han dado una baja temporal; personalmente lo achaco al estrés laboral de este nuevo puesto de trabajo. Siento las molestias que os pueda ocasionar con los turnos. Seguimos en contacto.*

Octavo. En fecha de 15/08/2025, la empresa PLAYA VACACIONES comunica a la actora la finalización de la relación laboral por no superación del período de prueba de sesenta días que se encontraba establecido en una de las cláusulas de su contrato de trabajo.

Noveno. La actora, en fecha de 20/08/2025, presentó papeleta de conciliación ante el CMAC (Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Málaga) frente a las siguientes empresas: la mercantil PLAYA VACACIONES; la mercantil FRÍO RESORT; y la mercantil LUNA VACACIONES. Conciliación que, tras negociaciones entre los letrados, fue celebrada sin avenencia en fecha de 03/09/2025. Posteriormente, los letrados de D^a. Sara presentaron demanda en tiempo y forma.

Décimo. D^a. Sara solicitó prestación por desempleo siendo aprobada por el SEPE con efectos desde el día 16/08/2025.

Decimoprimer. La empresa PLAYA VACACIONES aporta comunicaciones entre la mercantil y la trabajadora en el que quedan probadas las siguientes cuestiones:

1.- En fecha de 07/07/2025, la trabajadora tenía turno de noche, presentándose dos horas más tarde alegando que se había confundido de hora de entrada.

2.- En fecha de 17/07/2025, la trabajadora olvidó cobrar el parking a un cliente que se hospedó dos noches. La dirección del hotel decidió no reclamar el importe al cliente por ser de cuantía poco relevante (48€ en total).

3.- En fecha de 20/07/2025, la trabajadora olvidó cobrar dos habitaciones por tres noches a una misma familia, cuantía económica (1.200€) que pudo ser cobrada con posterioridad por la dirección del hotel tras contactar con la familia y tras varios intercambios de correos electrónicos (el último, tras la intervención del abogado de la empresa).

4.- En fecha de 22/07/2025, tras activarse por error la alarma por incendio, la trabajadora, abandonando la recepción, salió inmediatamente de las instalaciones de hotel, siendo los propios clientes quienes tuvieron que organizarse, junto con otros trabajadores, y llamar a emergencias, mientras ella se encontraba fuera de las instalaciones grabando un vídeo con su móvil.

5.- En fecha de 28/07/2025, un cliente del hotel remitió una reseña escrita a la dirección de mismo en el que se indicaba que la trabajadora le había atendido de mala manera tras cobrarle dos noches de parking que no había utilizado el huésped, en la que, según reseña, la trabajadora le había proferido palabras malsonantes tales como “inútil”, “cara dura” o “pobretón”. Situación que tuvo que ser resuelta por la dirección de hotel el mismo día de los hechos, devolviéndole el importe económico al huésped por las dos noches de parking que D^a. Sara le había cobrado erróneamente.

Duodécimo. La trabajadora ha aportado todos los contratos de trabajo que ha mantenido con las diversas empresas codemandadas, coincidiendo que el domicilio de todas ellas está en una misma dirección: Calle Velázquez, núm. 86, Madrid. Además, a raíz de las averiguaciones realizadas y tras la petición de Nota registral, D^a Sara comprueba que la composición del Consejo de Administración de FRIIO RESORT, PLAYA VACACIONES Y LUNA VACACIONES es parcialmente coincidente. Los miembros se repiten en todas ellas, coincidiendo al menos un 80% de los consejeros que componen el órgano de

administración. La composición del capital social de las tres mercantiles es distinta, contando con un socio minoritario común, denominado Inversiones Hoteleras, S.A., que cuenta con un 25 por ciento en el capital social de las tres mercantiles. Las políticas de empresa publicadas en su página web, se reproducen casi literalmente en unas y otras Sociedades a pesar de que los equipos directivos son completamente distintos. Las personas que ocupan el puesto de Consejero Delegado son diferentes en las tres empresas, aunque todas ellas forman parte de los tres consejos de administración.

Adicionalmente existe un porcentaje pequeño de plantilla que ha prestado servicios en unas y otras empresas de forma sucesiva y con interrupciones más o menos largas, formalizando contratos específicos en cada ocasión.

Decimotercero. Asimismo, D^a. Sara había acudido a consulta con psicólogo en el mes de abril de 2025, habiendo sido diagnosticada de depresión, reactiva a una situación de alto stress laboral según manifiesta la trabajadora, con una alta carga de trabajo. Refiere insomnio y problemas de concentración como consecuencia de esa presión sufrida en el desempeño del puesto de trabajo. En el momento de la extinción del contrato de trabajo seguía siendo tratada por especialista aunque no se había cursado baja por este motivo.

D^a Sara había reclamado en diversas ocasiones su responsable la necesidad de contar con apoyo de más personal para el desempeño de las labores de cocina, habida cuenta de la carga de trabajo existente, lo que la empresa había negado sistemáticamente por entender que el trabajo y la ocupación del Hotel era adecuada a la dimensión del equipo de cocina. La falta de personal en cocina afectaba al personal de recepción, a través de la cuál se canalizaban las peticiones de los clientes. Además, en el hotel algunas personas –nunca doña Sara–, con pacto de polivalencia funcional, prestaban servicios tanto en cocina como en la recepción, lo que en ocasiones hacía que se desplazaran trabajadores de la recepción a la cocina, por indicación de la gerencia del hotel.

Decimocuarto. La empresa PLAYA VACACIONES se encuentra al borde del concurso con la complejidad de que, en caso de que sea condenada, no pueda responder de las indemnizaciones solicitadas.