

## TEMA 1. COCEPTOS

### 1. CONFLICTO LABORAL

El conflicto laboral es una situación de discrepancia que surge entre las dos partes de una relación jurídico-laboral o de Seguridad Social.

Para resolver este tipo de conflictos surge en 1908 los Tribunales Industriales (actuales tribunales de lo social), encargados de resolver los conflictos que pueda surgir e toro a la relación laboral.

Constitucionalmente, la alusión a estos tribunales aparece e el art 117.3 CE, donde se establece que la potestad jurisdiccional la ejercerá los Juzgados y Tribunales que establezcan las leyes y conforme al procedimiento que estas establezca dependiendo del tipo de conflicto judicial de que se trate.

En desarrollo a este precepto constitucional, la Ley Orgánica del Poder Judicial establece 4 Órganos Jurisdiccionales a los que se va a atribuir la potestad jurisdiccional en cada caso, se trata de los órganos jurisdiccionales civil, social, peal y contencioso-administrativo.

### 2. EL PROCESO LABORAL

El proceso laboral comprende el conjunto de actuaciones emprendidas por el personal jurisdiccional y no jurisdiccional desde que el conflicto laboral llega al órgano jurisdiccional con la intención de resolverlo.

Este proceso es un todo dentro del cual se pueden distinguir 3 tipos de actuaciones:

-el proceso declarativo, que comprende todas las actuaciones encaminadas a cumplir la función de juzgar y que se atribuye al poder judicial

-el proceso ejecutivo, que se inicia a petición del interesado y comprende todas las actuaciones encaminadas a hacer cumplir lo juzgado cuando lo establecido en el proceso declarativo no se cumple

-y el proceso cautelar, que comprende una serie de medidas tendentes a garantizar la efectividad de lo que se juzgue con posterioridad.

### 3. PRINCIPIOS INFORMADORES DEL PROCESO LABORAL

a) **Principio de imparcialidad:** es un principio común a todos los procesos judiciales que implica que el juez dirige el proceso pero no es parte del mismo

b) **Principio de audiencia de las partes y contradicción:** partiendo de la base de que para que exista litigio tiene que haber dos partes con intereses enfrentados, el juez, antes de dictar una resolución, debe dar a las partes la oportunidad de exponer sus posiciones y aportar los elementos que consideren oportunos para sustentar sus versiones.

De este principio se deduce que un juez no puede juzgar sin dar a las partes la oportunidad de ser oídas, pero si cabe juzgar sin oír, cuando las partes no ejercen este derecho.

c) **Principio de dualidad o bilateralidad:** este principio implica que en todo proceso tienen que intervenir dos partes: la parte demandante o actora y la demandada, aunque nada impide que cualquiera de estas partes sea colectiva.

d) **Principio de igualdad:** este principio implica que las partes han de contar con medios de defensa que les sitúen en igualdad de oportunidades, pero dado que en la relación laboral, la desigualdad entre empresa y trabajador existe de forma natural, las normas laborales prevén unos mecanismos de desigualdad a favor del trabajador que tratan de compensar esa desigualdad. Algunos ejemplos de estos mecanismos que, en todo caso, deben estar establecidos por Ley, son los siguientes: el derecho del trabajador a asistencia jurídica gratuita, la existencia de un procedimiento de oficio a favor del trabajador, la existencia de un procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, la exención de consignar la condena para poder recurrir, la posibilidad de intervención de los sindicatos...

#### 4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL (art 74 LPL)

- a) **Principio de oralidad:** la mayor parte de las actuaciones procesales se llevan a cabo a “viva voz” y, de hecho, el art 120 CE establece que el procedimiento será predominante oral. Sin embargo, existen partes del proceso como la demanda, las comunicaciones, la Sentencia o el acta que se realizan por escrito y, además, el principio de oralidad no rige en los recursos ni en la ejecución.

Por su parte, la LPL autoriza en su art 50 la Sentencia “in voice”, que permite mayor rapidez y dado que se notifica directamente a las partes, puede quedar en firme en ese mismo momento. Otros artículos de la LPL que aluden al principio de oralidad son el art 85 (permite al demandante ampliar su demanda y al demandado contestar) o el art 87 (permite al juez hacer a los testigos cuantas preguntas considere oportunas).

- b) **Principio de concentración:** consiste en simplificar, realizando el mayor número de actuaciones procesales en un mismo acto o en el menor número de actos posibles. En el juicio oral se diferencian tres períodos: de alegaciones, de prueba y de conclusiones; marcados todos ellos por la preclusión, es decir, que cada período se dedica en exclusiva a ese acto concreto.

El art 82 LPL establece que no se deben separar las sesiones de un mismo juicio siempre que sea posible, aunque el art 87 LPL permite suspender el juicio cuando una parte alegue falsedad de prueba, caso en el cual el documento pasará a la vía penal.

En todo caso, el principio de concentración tiene cuatro excepciones: la práctica previa de pruebas a petición de las partes, la celebración de pruebas fuera de la sede judicial, las diligencias para mejor proveer por acuerdo del Juez y, lógicamente, las interrupciones simples del juicio (para comer...)

- c) **Principio de celeridad:** este principio se deriva del art 24 CE, que proclama el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas y, de hecho, una STC ha determinado que si una sentencia tarda demasiado en dictarse, no se respeta el derecho de tutela judicial efectiva. Dentro del proceso laboral, los plazos se encuentran rígidamente regulados y son breves. Además, existen procedimientos urgentes, quedando establecida en el art 177 LPL, la preferencia absoluta del proceso de libertad sindical y demás derechos fundamentales sobre cualquier otro. Otro proceso preferente sobre todos los demás, excepto el anterior, sería el de conflictos colectivos y, en tercer lugar, se encontrarían los procesos relativos a la fijación de fechas para el disfrute de las vacaciones. Asimismo, para estos procesos el mes de Agosto se considera hábil, así como para los procesos referentes a: material electoral, despido, resolución del contrato por el art 50.1 ET e impugnación de convenios.

Por otra parte, el art 83 LPL también guarda una íntima relación con el principio de celeridad, al tratar de evitar la suspensión de los juicios, salvo petición de ambas partes o actos justificados.

- d) **Principio de inmediación:** en aplicación de este principio, el Juez tiene que estar presente en el momento de las pruebas y alegaciones, es decir, de la vista oral; ya que él es el único que puede dictar la Sentencia y su valoración no puede suplirse; salvo que lo haga un TS ante un recurso cuando un documento lo contradiga.
- e) **Principio de publicidad:** es un principio común a todos los procesos que se enuncia en el art 120 CE, donde queda establecido que las actuaciones judiciales serán públicas, salvo algunas excepciones.

A esta “audiencia pública” hacen referencia, también, la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Enjuiciamiento Civil y el propio art 84 LPL.

Las excepciones a este principio son: razones de orden público, protección de derechos y libertades públicas, temas como la violación de un menor o el acoso moral y limitaciones de capacidad u orden en la sala.

- f) **Principio de impulso de oficio:** este también es un principio común a todos los procesos, que se concreta, para los procesos laborales, en el art 43 LPL, donde queda establecido que las actuaciones procesales se realizan en el plazo y término establecidos legalmente, pero el juez puede impulsar de oficio el procedimiento sin la necesidad de que las partes vayan requiriéndolo (puede pedir que se corrijan defectos en la presentación de la demanda, limitar el número de testigos, no admitir una prueba...)
- Además, una vez dictada la Sentencia, si esta no se cumple voluntariamente, en caso de que se solicite su ejecución, el juzgado actuará de oficio para garantizar su cumplimiento.

## 5. JUSTICIA GRATUITA

El art 119 CE consigna que la justicia será gratuita cuando así lo disponga la ley o cuando no se disponga de los recursos suficientes para litigar.

Por su parte la Ley Orgánica del Poder Judicial también alude a la justicia gratuita en los casos en que lo disponga la ley y el desarrollo de tales situaciones aparece en la Ley 1/96 de Asistencia Jurídica Gratuita, que dice que tendrán derecho a asistencia jurídica gratuita:

-los trabajadores y beneficiarios del sistema público de Seguridad Social (apartado en el que se incluyen las entidades gestoras de la Seguridad Social, pero no los restantes organismos públicos)  
-y aquellos que acrediten la insuficiencia de recursos no alcanzando con ellos el SMI.

Podemos distinguir dos tipos de costes: gastos del proceso (se trata de las tasas para poder litigar, que hoy en día, en el proceso laboral ya no existen, con lo cual se limitan a los gastos para poder recurrir) y gastos de representación y defensa de las partes (se trata de los honorarios de abogados, procuradores...).

Además, en el proceso civil, la parte vencida se hace cargo de los gastos de la otra parte; sin embargo, en el proceso laboral esto sólo es así en caso de recurso porque en la instancia no existe coste.

A la vista de estos gastos, la asistencia jurídica gratuita se materializa en:

-la asignación de un abogado de oficio (se solicita en el colegio de abogados correspondiente o en el propio juzgado y el Juez suspende el proceso, así como se interrumpen o suspenden los plazos de prescripción y caducidad de las acciones)

-la exención de los depósitos y consignaciones para poder recurrir

-y la imposibilidad de imponer la condena de costas en los recursos (art 233 LPL)

## 6. LA JURISDICCIÓN LABORAL

La jurisdicción es la potestad de administrar justicia y es ejercida por los Jueces y Tribunales, que juzgan y ejecutan lo juzgado según lo establecido en las leyes.

La jurisdicción es única pero existen varios órdenes: Civil, Penal, Social y Contencioso-Administrativo, que se dividen el trabajo según la parcela del ordenamiento jurídico sobre la que verse el conflicto.

En concreto, el orden jurisdiccional Social es el encargado de conocer los conflictos que versen sobre la rama social del derecho. Así, según el **art 2 LPL** serán competencia del orden jurisdiccional social:

- a) conflictos **entre trabajadores y empresarios como consecuencia del contrato** de trabajo, incluyéndose en este punto, no sólo los conflictos que puedan surgir en torno a una relación laboral de carácter ordinario; sino también los que surjan en las relaciones laborales de carácter especial, entre la Administración y su personal laboral y los conflictos para determinar si la naturaleza de una relación es laboral o no

- b) cuestiones litigiosas que se promuevan en **materia de Seguridad Social**, incluidos los pleitos sobre reconocimiento y disfrute de desempleo, prestaciones no contributivas, reconocimiento de un grado de minusvalía... además de las prestaciones de Seguridad Social de las que son responsables las MATEP
- c) pleitos relativos a **mejoras de la acción protectora de Seguridad Social** derivadas de un contrato de trabajo o convenio colectivo
- d) conflictos entre **asociados y mutualidades**
- e) conflictos **contra el Estado** en los casos en que la legislación laboral le atribuya responsabilidad
- f) reclamaciones **contra el FOGASA** en los casos en que la legislación laboral le atribuye responsabilidad, ya sea solidaria o subsidiaria
- g) conflictos sobre **constitución de los sindicatos** e impugnación y modificación de sus estatutos
- h) lo relativo al **funcionamiento de los sindicatos**
- i) **constitución de asociaciones empresariales**
- j) **responsabilidad** de sindicatos y asociaciones empresariales
- k) tutela de la **libertad sindical**
- l) procesos de **conflictos colectivos**
- m) impugnación de **convenios**
- n) **materia electoral**
- ñ) conflictos entre las **cooperativas de trabajo asociado o las sociedades laborales** y sus **socios trabajadores** por su condición de tales
- o) conflictos entre empresarios y trabajadores como consecuencia de un **contrato de puesta a disposición**
- p) cualesquiera **otras cuestiones** que sean atribuidas a los órganos judiciales del Orden Social por normas con rango de ley.

Por su parte, el **art 3 LPL** excluye del orden jurisdiccional social:

-las reclamaciones sobre tutela de la **libertad sindical y derecho de huelga de los funcionarios públicos**

-las resoluciones en cuestión de **inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas**, recaudación, formalización de la protección frente a riesgos profesionales y cobertura de la IT

-impugnación de **actos de la Admón. sujetos al derecho administrativo** en materia laboral

-conflictos cuyo conocimiento esté reservado por ley al **Juez Concursal**.

Por último, el **art 4 LPL** se refiere a las **competencias prejudiciales** del orden jurisdiccional Social.

Se trata de casos en los que el juez de lo social, para resolver una cuestión de su competencia, se ve obligado a pronunciarse sobre una cuestión que se escapa de sus competencias.

Esta competencia prejudicial permite el cumplimiento del principio de celeridad pero tiene una serie de limitaciones:

-únicamente surte efectos en el proceso en que se dicta **sin condicionar la resolución** que en su día pueda adoptar el juez **del orden competente**

-el juez de lo social **sólo** podrá ejercerla **mientras el otro orden jurisdiccional no se haya pronunciado**

-en las cuestiones penales en que una parte alegue **falsedad de un documento**, en este caso el juez de lo social suspenderá el juicio y la parte que alegó tal falsedad dispondrá de un plazo de 8 días para presentar una querrela en el juzgado de lo penal; si transcurrido este plazo no se ha presentado dicha querrela, el juez social dictará su sentencia

-en el **resto de cuestiones** sujetas al orden jurisdiccional Penal, el juez de lo social si ejerce la competencia prejudicial y no se suspende el juicio, pero si la posterior resolución del **juez de lo penal contradice la sentencia del juez de lo social**, esta será objeto de un recurso de revisión ante el Tribunal Supremo.

## 7. ÓRGANOS JURISDICCIONALES

### 7.1 CLASIFICACIÓN GENERAL

La CE establece que, aunque la jurisdicción es única, existe una pluralidad de órganos a los que se atribuyen diferentes funciones.

La **clasificación general** de los Órganos Jurisdiccionales es la siguiente:

- 1) Juzgados de paz
- 2) Juzgados de 1ª instancia: de lo social, de lo penal, de lo civil, contencioso administrativo, de menores, de vigilancia penitenciaria y de violencia sobre la mujer
- 3) Audiencias Provinciales
- 4) Tribunales Superiores de Justicia: de lo civil, de lo social, de lo penal y contencioso administrativo
- 5) Audiencia Nacional: Sala de apelación, de lo social, de lo penal y contencioso administrativa
- 6) Tribunal Supremo: Sala 1ª de lo Civil, 2ª de lo Penal, 3ª de lo Contencioso-Administrativo, 4ª de lo Social y 5ª de lo Militar.

Es importante diferenciar también entre la competencia funcional, que se trata de determinar las funciones que se atribuyen a los juzgados y tribunales de cada Orden y la competencia territorial, que consiste en una distribución de los asuntos entre órganos con idéntica competencia funcional.

### 7.2 CLASIFICACIÓN CONCRETA DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL

#### a) Juzgado de lo social

- Es el órgano básico de la estructura jurisdiccional social. Son órganos unipersonales que desarrollan su actividad en el ámbito provincial y están situados, generalmente, en la capital de provincia.
- Competencia funcional: Conocer en única instancia todos los litigios laborales que se susciten en su ámbito territorial.
- Competencia territorial:

#### a) Reglas generales: (art 10.1 LPL)

- 1) elije el demandante: lugar de la prestación o domicilio del demandado
- 2) varios demandados: domicilio de cualquiera
- 3) servicios en distintas circunscripciones territoriales: aquel en el que haya prestado servicios y tenga su domicilio, lugar del contrato y domicilio del demandado
- 4) demanda contra Admón.: lugar de la prestación o su propio domicilio

#### b) Reglas especiales: (art 10.2 LPL)

- 1) en materia de SS: domicilio del demandante o lugar en que se dictó la resolución
- 2) procesos sobre mejoras de SS: domicilio del demandante o del demandado
- 3) reclamación de salarios de tramitación frente al Estado: mismo juzgado que dictó la sentencia del despido
- 4) tutela de la libertad sindical: lugar en que se produjo la lesión
- 5) procesos electorales: domicilio de la empresa o centro de trabajo
- 6) conflictos colectivos: lugar donde produjo sus efectos

#### b) Sala de lo social de los TSJ

- Órganos colegiados, compuestos por un presidente y varios magistrados situados normalmente en la capital de la CCAA
- Competencias funcionales como órgano de 1er grado: conocer de los litigios que afecten a un órgano superior al del Juzgado de lo social y que versen sobre

- constitución de sindicatos y modificación e impugnación de sus estatutos
- constitución de asociaciones empresariales y modificación e impugnación de sus estatutos
- tutela de la libertad sindical, conflictos colectivos e impugnación de convenios
- Competencias funcionales como órgano de 2º grado:
- recursos de suplicación contra sentencias de los Juzgados de lo social
- recursos de queja y de suplicación contra sentencias de jueces de lo mercantil en procesos concursales
- cuestiones de competencia entre juzgados de lo social de esa CCAA
- recusaciones contra miembros de la sala, excepto el presidente
- recusaciones contra jueces de lo social
- solicitudes de audiencia al condenado en rebeldía.

c) Sala de lo social de la Audiencia Nacional:

- Órgano colegiado que tiene su sede en Madrid
- Competencia territorial: todo el territorio del Estado
- Competencia funcional: conoce los mismos asuntos que conocen las Salas de lo social de los TSJ en 1ª instancia, pero cuando el litigio abarca un ámbito superior al de CCAA. No resuelve recursos pero si recusaciones contra miembros de la sala excepto el presidente.

d) Sala 4ª de lo social del TS:

- El TS es el órgano jurisdiccional superior que tiene su sede en Madrid y dentro del cual se encuentra la Sala 4ª, que es un órgano colegiado
- Competencia territorial: todo el territorio del Estado
- Competencia funcional:
  - recursos contra sentencias dictadas por otros órganos
  - recursos de casación contra sentencias dictadas por salas de lo social de los TSJ o por la Audiencia Nacional cuando actúan como órgano de instancia
  - recursos de casación para unificación de doctrina contra sentencias que resuelven recursos de suplicación dictados por la sala de lo social de los TSJ
  - recursos de revisión contra sentencias firmes dictadas por cualquier órgano dentro del orden social
  - recursos de queja y audiencias al condenado rebelde
  - recusaciones contra los miembros de la sala

## 8. LA COMPETENCIA

El art 9 de la Ley del Poder Judicial establece que los jueces conocerán únicamente de los asuntos que les atribuye la ley. A este respecto, existen 3 tipos de competencias:

- competencia material: se trata de si la materia de un determinado asunto corresponde al orden social
- competencia funcional: se trata de determinar a que juez o sala del orden social corresponde tratar ese asunto
- competencia territorial: se trata de determinar si un determinado asunto corresponde a un juez o a una sala de un determinado territorio o de otro.

Cuando un órgano del orden social recibe un asunto debe examinar de oficio si ese asunto es de su competencia material y funcional. Si considera que no es de su competencia deberá oír, en un plazo de 3 días, a las partes y al Ministerio Fiscal; si continua considerando que ese asunto no es de su competencia, dictará un auto rechazando encargarse de ese asunto y comunicando a las partes ante quién deben plantear ese asunto.

Además, la competencia material y funcional también puede plantearse a instancia de parte, cuando el demandado opone la excepción de falta de competencia en el acto del juicio, o cuando el juez reciba un requerimiento de inhibición de otro órgano jurisdiccional.

Respecto a la competencia territorial, la mayor parte de la doctrina, así como las últimas sentencias del TS apuntan a que sólo puede plantearse a instancia de parte y puede hacerse, en principio, como excepción declinatoria o inhibitoria. La excepción declinatoria se plantea ante el propio órgano, en el acto del juicio, y se resuelve como cuestión previa en la sentencia. Por su parte, la excepción inhibitoria se trataría de plantear la incompetencia territorial ante el órgano que estimemos competente, aunque a raíz de la entrada en vigor de la Ley de Enjuiciamiento Civil caben dudas de la posibilidad de plantearla en el orden social.

## 9. CUESTIONES DE COMPETENCIA

En ocasiones se producen desacuerdos entre jueces y tribunales en cuestiones de competencia. Lo cierto es que es un solo juez o tribunal el que debe juzgar para que no peligre la seguridad jurídica, pero la ley también establece que un asunto no puede quedar sin resolver.

Las cuestiones de competencia se dan cuando dos órganos del mismo orden se declaran competentes para resolver un asunto, y el órgano encargado de resolver será el inmediatamente superior común.

Los conflictos de competencia se dan cuando dos órganos de distinto orden están en desacuerdo, y el órgano encargado de resolver será la sala de conflictos, en un plazo de 10 días.

Por último, los conflictos de jurisdicción se producen cuando el conflicto acerca de la competencia se da entre un órgano del orden social y uno de la Admón., y también se encarga de resolver la sala de conflictos.

## 10. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Las tareas que realizan los juzgados y tribunales son desempeñadas por dos tipos de personal: el personal no jurisdiccional (secretarios, oficiales, auxiliares y agentes) y el personal jurisdiccional (jueces, magistrados y magistrados del TS).

Los jueces y magistrados deben ser imparciales, inamovibles y tener responsabilidad en sus asuntos.

La imparcialidad quiere decir que no deben estar sujetos más que al imperio de la ley y, por tanto, tienen un riguroso régimen de restricciones: no pueden estar afiliados a partidos políticos ni a sindicatos y no pueden desempeñar cargos públicos. Por otro lado, la inamovilidad implica que no pueden ser trasladados, suspendidos, jubilados ni separados de la carrera judicial más que por las causas que establece la ley. Además, son responsables administrativamente de todas las decisiones que adopten y lo pueden ser civil y penalmente.

Para salvaguardar estas garantías el ordenamiento jurídico establece dos mecanismos:

**-abstención:** Cuando un juez esté conociendo un asunto y tenga vinculación personal con ese asunto deberá apartarse de él, es decir, abstenerse, sin esperar a que se le recuse. Deberá comunicarlo a la sala de la que forma parte o, si no forma parte de una sala, al tribunal que resuelva los recursos contra las sentencias dictadas por ese juez. La sala o el tribunal podrán considerar o no justificada la abstención. Si la consideran justificada, el juez dictará un auto apartándose definitivamente del asunto y remitiendo las actuaciones al juez que deba suplirle; si por el contrario, no se admite la abstención, deberá continuar con el asunto. Los motivos de abstención aparecen tasados en el art. 219 Ley Orgánica del Poder Judicial, y no caben otros motivos que los enumerados en dicho artículo.

**-recusación:** si existen causas de abstención y el juez siguió conociendo del asunto o si la abstención no hubiera sido aceptada, las partes o el Ministerio Fiscal podrán plantear recusación con ese juez. Los motivos son los mismos que los de la abstención y, si fueran conocidos antes de la conciliación, la ley exige que sean planteados antes de los actos de conciliación y celebración del juicio; si por el contrario

fuesen conocidos después, podrá plantearse después. La decisión que resuelve la recusación es irrecurrible.



## TEMA 2. LAS PARTES

### 1. CAPACIDAD MATERIAL, CAPACIDAD PROCESAL Y LEGITIMACIÓN

En el proceso laboral se trata de solucionar un conflicto entre dos partes, ya sea personas o entidades, cuyos intereses como trabajador, empresario o beneficiarios de Seguridad Social están en juego.

Ambas partes deben tener capacidad material, capacidad procesal y legitimación.

La **capacidad material** es la capacidad para ser parte en un proceso y la tienen todos aquellos que son titulares de derechos y obligaciones. En este sentido, tienen capacidad material:

-todas las personas físicas atendiendo al concepto que maneja el Código Civil

-todas las personas jurídicas válidamente constituidas, que actuarán a través de sus representantes legales (cuando son representadas por alguno de sus órganos de gestión) o voluntarios (cuando la representación se otorga a un 3º mediante un poder notarial)

-además, la LPL reconoce capacidad material a las comunidades de bienes, grupos de empresa, sociedades irregulares y asociaciones de consumidores y usuarios, que actuarán representadas por sus directores, organizadores o gestores.

La **capacidad procesal** es la capacidad para intervenir en un procedimiento judicial y la ostentan todos aquellos que se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En este sentido, tienen capacidad procesal los mayores de 18 años, los menores de edad emancipados, los menores de edad entre 16 y 18 años que posean un contrato de trabajo y las personas jurídicas válidamente constituidas conforme a la ley.

Por otro lado, los que tienen limitada su capacidad jurídica, intervendrán a través de sus representantes legítimos.

La **legitimación** es la capacidad para ser parte en un proceso determinado y la tendrán aquellos que pueden verse afectados por el resultado del mismo. Habrá que diferenciar dos tipos de legitimación: la legitimación activa, que ostenta el titular del derecho o interés que se discute, y la legitimación pasiva, que ostenta aquel que debe satisfacerlo.

La legitimación es dinámica, por tanto, se plantea durante todo el proceso; en los casos de muerte pasará al heredero y, en los casos de sucesión de empresas, al adquirente.

Además, en el proceso laboral, entran en juego unos intereses que pueden ser individuales o colectivos, en tanto que se pueden debatir los intereses de trabajadores o empresarios de forma individual o como grupos sociales. En este sentido, un sindicato, un comité de empresa o un delegado de personal pueden representar un interés individual (el suyo propio) o un interés colectivo (el de sus afiliados).

Además, poseen una legitimación extraordinaria, otorgada por ley el Ministerio Fiscal, las entidades gestoras de la Seguridad Social y el FOGASA, para intervenir en algunos procesos.

### 2. PLURALIDAD DE LAS PARTES

La legitimación la ostentan las dos partes: el demandante y el demandado, pero es posible que alguna de las dos partes esté formada por varias personas. En estos casos se constituye lo que se denomina lisconsorcio, que puede ser de varios tipos:

a) **lisconsorcio necesario** → la pluralidad de las partes viene impuesta por la ley, y puede ser de dos tipos:

-el **lisconsorcio activo necesario** se produce cuando varias personas actúan como demandantes

-y el **lisconsorcio pasivo necesario** cuando son varios los demandados, ya que deben ser demandados todos aquellos que puedan verse afectados por el resultado de la sentencia, de esta forma se evita que concurren varios procesos con la misma pretensión y se elimina la posibilidad de que haya fallos contradictorios.

La falta de lisconsorcio pasivo necesario puede ser apreciada de oficio por el juez y la regla general es que tiene que constituirse en los casos de responsabilidad solidaria o subsidiaria.

Algunos de los supuestos en los que tiene que constituirse un lisconsorcio pasivo necesario son los siguientes: cuando se reclama una prestación por AT o EP (hay que demandar a la empresa, a la mutua, al INSS y a la TGSS), en los procedimientos concursales (además de la empresa, hay que demandar al FOGASA), en los procedimientos de disfrute de vacaciones (hay que demandar a la empresa y a los trabajadores afectados), en las demandas contra contratistas, subcontratistas o grupos de empresa...

- b) **lisconsorcio opcional** → en este caso la ley no impone que estén presentes varias personas como demandante o demandado, pero si posibilita que estén presentes, y si intervienen, actuarán como parte.

Esta posibilidad se da frecuentemente con respecto al FOGASA y a entidades gestoras de la SS. Y también ocurre en algunos procesos con respecto a sindicatos, comités de empresa, asociaciones empresariales...

- c) **coadyudancia** → se trata de un supuesto en que la ley permite que algunos sujetos comparezcan en apoyo de alguna de las partes, pero no se consideran parte.

El caso más frecuente es el contemplado en el art 175LPL, que permite que en los procesos de tutela de libertad sindical, intervenga en el proceso el sindicato al que pertenece el trabajador o el más representativo para apoyar al trabajador.

Para estos casos existen una serie de reglas:

- el coadyudante puede presentarse en cualquier momento del proceso, sin necesidad de que se repitan las actuaciones
- el coadyudante puede presentar la demanda, desistir ni avenirse en conciliación
- el coadyudante no puede ser absuelto ni condenado en el proceso
- no existe obligación de llamarlo a juicio ni de avisarlo cuando comience.

### 3. INTERVENCIÓN DEL FOGASA EN EL PROCESO LABORAL

#### a) Como parte pasiva principal

El FOGASA puede tener responsabilidad directa o subsidiaria.

Tendrá **responsabilidad directa** en el caso de extinción del contrato por despido colectivo o por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, en empresas con menos de 25 trabajadores, por el 40% de la indemnización y en el caso de extinción por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral, por la totalidad o parte de la indemnización. En estos casos, si el FOGASA no paga al trabajador lo que este considera que le corresponde o deniega el pago, el trabajador demandará directamente al FOGASA (parte pasiva principal).

Además, el FOGASA es **responsable subsidiario** del pago de los salarios y de determinadas indemnizaciones cuando el trabajador demanda a la empresa y tratar de ejecutar la sentencia, esta resulta insolvente. En estos casos, si el FOGASA no se hace cargo del pago que le corresponde, el trabajador podrá demandarle directamente (parte pasiva principal).

#### b) Lisconsorcio pasivo necesario

En los casos de reclamación de salarios o indemnizaciones a empresas insolventes, desaparecidas o en situación de concurso, la ley obliga a citar al FOGASA y trasladarle la demanda (art 23.2LPL).

El juez citará al FOGASA de oficio o a instancia de parte y si se presenta será considerado parte y podrá intervenir, alegar, presentar pruebas... pero, en cualquier caso, no se le condenará como responsable directo, sino como responsable subsidiario.

### c) **Lisconsorcio opcional**

Cuando un trabajador demanda a una empresa reclamando el pago salarios o indemnizaciones, el FOGASA puede terminar resultando responsable del pago.

En estos casos, el art 23.1LPL faculta al FOGASA para intervenir en el juicio pero no existe obligación de citarle ni de trasladarle la demanda y si se presenta no actuará como parte, sólo puede intervenir para controlar la marcha del proceso y defender posibles intereses futuros.

### d) **Intervención en la ejecución laboral**

Los arts 24, 174 y 175 LPL legitiman al FOGASA para intervenir en la ejecución laboral en dos supuestos:

-cuando un trabajador demanda a una empresa y esta no cumple la sentencia, si el trabajador solicita la ejecución y no hay bienes o resultan insuficientes, se declarará la insolvencia provisional, entonces pagará el FOGASA y se convertirá en ejecutante único (si paga todo) o compartiendo la acción con el trabajador (si paga una parte)

-en los supuestos de suspensión de pagos, el FOGASA se hará cargo del pago directamente y después instará la ejecución frente al juzgado.

## 4. POSTULACIÓN PROCESAL

El proceso necesita unos conocimientos técnicos y especializados. La **postulación procesal** es la capacidad de dar a los actos jurídicos la forma requerida por la ley.

Las partes pueden realizar su intervención por si mismas o por medio de otras personas **profesionales del derecho**: procuradores de tribunales, directores procesales o graduados sociales.

Los procuradores de tribunales son representantes que actúan ante los tribunales en nombre de las partes, el director procesal es el letrado que aconseja a la parte, elabora la estrategia procesal y defiende a su cliente y el graduado social, es un profesional del derecho social que interviene en los procesos laborales y de SS representando a empresas, trabajadores o beneficiarios de SS.

Su actuación está prevista en el art 545.3 LOPJ y le son aplicables las mismas normas que a un letrado. Aunque la LOPJ asimila la figura del graduado social a la de un representante similar a un procurador de tribunales, en la práctica, realiza funciones de asistencia y representación como cualquier abogado.

El proceso laboral es un procedimiento muy especial que permite a la parte representarse por si misma, sin intervención de ningún profesional del derecho, (art 58 LOPJ) u otorgar una representación.

Las **formas de otorgar representación** son variadas:

#### a) representación voluntaria

Las partes pueden otorgar representación a un profesional del derecho o a cualquier 3º en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

En caso de que se otorgue representación a uno de estos profesionales habrá que indicarlo en la demanda y, si no ha sido indicado en la demanda pero la parte desea disponer de los servicios de estos profesionales deberá ponerlo en conocimiento del juzgado en los días hábiles siguientes de recibir la citación para el juicio, para evitar una situación de indefensión.

Las formas de otorgar la representación son dos: mediante un poder otorgado ante el secretario del juzgado (apud acta) o mediante una escritura pública otorgada ante notario (poder judicial).

#### b) representación de los sindicatos

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden ser representados por el sindicato siempre que el sindicato acredite la afiliación del trabajador y haber comunicado al trabajador la intención de iniciar un proceso en su nombre.

El art 20 LPL establece que hay autorización siempre que no haya manifestación expresa en contra y en su apartado 3º queda establecido que para denegar la representación basta con comunicar al juzgado que no recibió la comunicación o que negó expresamente esa representación.

#### c) representación obligatoria en procesos de más de 10 demandantes

El art 19 LPL obliga a que, en procesos en que más de 10 actores formulen una única demanda contra un mismo demandado, ejecutando idénticas pretensiones, designen a un representante común. En este caso pueden actuar como representante un procurador, abogado, graduado social, representante sindical o demandante y la representación se puede conferir apud acta u otorgando un poder ante el SMAC. En todo caso, el documento de representación, hay que adjuntarlo a la demanda.

#### d) acumulación de demandas

En procesos en que más de 10 actores formulen varias demandas contra un mismo demandado, ejecutando idénticas pretensiones, el juez podrá acordar de oficio o a instancia de parte la acumulación.

El juzgado citará a los demandantes para que designen a un representante común y el art 19 LPL establece que los demandantes podrán solicitar actuar por si mismos o designen a un representante distinto al de los otros.

## 5. LA DEFENSA

En el **proceso civil**, la representación por medio de letrado es obligatoria, salvo en juicios verbales cuya cuantía no ascienda de 200 euros.

El **proceso laboral** es un proceso especial en el que la parte puede asumir su propia representación. En caso de que la parte confié su defensa a un abogado deberá asumir los gastos, es decir, pagar los honorarios, excepto en los casos de justicia gratuita, que rige:

-para todos los trabajadores, porque se les presume la insuficiencia de recursos para litigar

-para los entes de la SS

-para el resto de personas que acrediten insuficiencia de recursos.

Además, en caso de que una empresa sea condenada y se demuestre que actuó de mala fe deberá abonar los honorarios a la parte contraria, así como lo hará la parte vencida en fase de recurso siempre y cuando la parte contraria no gozara de justicia gratuita.

Los profesionales del derecho cuentan con el mecanismo de la jura de cuentas para reclamar a sus clientes sus honorarios, un proceso que corresponde al juzgado de lo social.

Es importante diferenciar la asistencia, que consiste en que la parte asiste acompañada de un técnico, de la representación, en que una persona asiste en nombre del demandado, porque para la asistencia no es necesaria ninguna formalidad. Cuando el profesional tiene que ausentarse, si lo preavisa con suficiente antelación se suspenderán las actuaciones para evitar una situación de indefensión.

En fase de recurso es necesaria siempre la firma de un abogado.

Por último, con respecto a la **representación del Estado** cabe decir que las entidades gestoras de la SS son representadas por los letrados de la Admón. de la SS, la Admón. central y el resto de entes dependientes de ella son representadas por los letrados de los servicios jurídicos del Estado y las CCAA, Entes Locales y entes dependientes de ellas por letrados a sus servicios u otros que designen.

## TEMA 3. ACTOS PREVIOS, PREPARATORIOS Y MEDIDAS PRECAUTORIAS

### 1. ACTOS PREVIOS

Se trata de una serie de actos previos a la presentación de la demanda ante el juzgado, que se llevan a cabo para conseguir una solución extrajudicial del conflicto y que tienen carácter obligatorio. Estos actos son dos: la conciliación previa y la reclamación administrativa.

#### a) Reclamación previa (arts 63-68 LPL)

Para su **gestión** se creó el IMAC, después sus competencias fueron transferidas a las CCAA y, en la actualidad, se encargan los organismos que han creado las CCAA o los organismos creados por convenios interprofesionales.

El **art 63 LPL** establece como **regla general** el carácter obligatorio de estos actos antes de pasar a la vía judicial. Sin embargo, el **art 64** establece una serie de **excepciones** a esta regla general por dos motivos:

-porque requieren un trámite distinto:

→litigios que exigen reclamación previa (contra entes públicos)

→litigios en materia de SS (se trata de derechos irrenunciables)

→demandas de oficio (iniciadas por la autoridad laboral)

→demandas conjuntas contra el Estado u otro ente público y uno o varios particulares que requieran reclamación previa

→demandas contra cooperativas de trabajo asociado

-porque se pretende dar mayor celeridad a la solución:

→conflictos calificados como urgentes (fecha de disfrute de vacaciones)

→litigios en materia electoral

→impugnación de convenios

→impugnación de estatutos de un sindicato o de una asociación empresarial

→tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales

→casos de lisonsoorcio pasivo.

Siempre que no se planteara la conciliación previa siendo obligatoria se considera un defecto procesal y habrá que subsanarlo. El **art 81.2 LPL** establece que si se presenta la demanda sin acreditar conciliación previa, el juez deberá advertir al demandante que dispone de 15 días para acreditar la conciliación apercibiéndole de que si no lo hace la archivará. En caso de que la falta de conciliación previa se descubra en fase de recurso, habrá que anular todo lo realizado.

La **solicitud** de conciliación deberá presentarse por escrito y se denomina papeleta de conciliación.

Esta deberá contener:

-los datos personales de los interesados

-el domicilio del demandante y el demandado

-la actividad de la empresa

-la categoría profesional del demandante

-el lugar de trabajo

-la antigüedad en la empresa

-el salario o retribuciones a las que tenga derecho

-enumeración clara de los hechos

-cuantía reclamada

-fecha y firma

-petición

-solicitud de citación y copia del resultado (acta).

Además, si se trata de un despido, deberá contar: la fecha del despido, la forma en que se realizó y los motivos alegados por la empresa.

La citación se entregará al demandante en el momento de entregar la solicitud, junto con la solicitud sellada y al demandado se le enviará por correo certificado con acuse de recibo junto con una copia de la solicitud. El plazo para la citación es de 15 días para demandas sujetas a caducidad y 30 días para el resto.

El **art 66 LPL** establece que las partes deberán acudir al lugar y el día que figuren en la citación, se levantará un acta con el resultado que deberá estar firmada por las partes y el letrado conciliador y se le entregará una copia a las partes. Las partes podrán acudir personalmente o representadas y la representación se puede otorgar ante el propio organismo o mediante poder notarial.

La presentación de la papeleta conciliatoria suspende el cómputo del plazo en las **acciones sujetas a plazos de caducidad** hasta el acto de conciliación por un tiempo máximo de 15 días, siempre y cuando se cumplan dos condiciones:

- presentar la papeleta ante el organismo competente
- y que se presente el demandante o justifique su ausencia.

A efectos del cómputo no cuentan el día de presentación de la papeleta ni el día del acto de conciliación y el cómputo se retoma al día siguiente.

(La LO 19/2003 establece como límite para presentar la demanda, las 15 horas del día siguiente al día en que vence el plazo y a efectos de ese plazo sólo se computan los días hábiles, no los domingos ni festivos ni los sábados).

En caso de que no se presente el demandante sin causa justificada, el cómputo no se suspende y, si es con causa justificada, se suspenderá sólo por 15 días.

Para las **acciones sujetas a plazos de prescripción**, la conciliación interrumpe el plazo sólo con el hecho de que fuera citado el demandado, aunque el demandante no se presente. Esto supone que el plazo no se retoma, sino que se reinicia.

Los **efectos de la conciliación** pueden ser:

- si no se presenta el solicitante, la solicitud se tendrá por no presentada y falta un requisito para poder presentar la demanda
- si no se presenta ninguna de las partes, la conciliación no tendrá efectos
- si no se presenta el demandado, la conciliación se declarará “intentada sin efectos” y, el art 97.3 LPL establece que si la sentencia coincide con lo que solicitaba el demandante se le podrá imponer una multa por temeridad
- si ambas partes se presentan y no llegan a un acuerdo, la conciliación se declarará “celebrada sin avenencia” y queda abierta la vía judicial
- si llegan a un acuerdo, la conciliación se declarará “celebrada con avenencia” y se levantará un acta que tiene fuerza ejecutiva, de forma que si la empresa no cumple, el solicitante podrá reclamar la ejecución
- en caso de avenencia parcial, queda abierta la vía judicial para el resto.

A efectos de **responsabilidad del FOGASA**, este organismo no responde de las indemnizaciones por despido pactadas en el acta de conciliación y, a efectos de la **situación legal de desempleo**, el acta de conciliación acredita la situación legal de desempleo.

El acta de conciliación se puede **impugnar** por las mismas causas que invalidan el despido y pueden impugnarla las partes o cualquier 3º a quien pudiera perjudicar. El plazo para impugnar es de 30 días desde la fecha del acto para las partes y de 30 días desde que se conoció del acto de conciliación para el cualquier 3º.

### **b) Reclamación previa**

Los **entes y organismos públicos** no pueden avenirse en conciliación, por tanto, cuando los demandamos no es necesaria la conciliación previa, en su lugar, existe el mecanismo de la reclamación previa, que tiene una doble **finalidad**: alcanzar una solución extrajudicial del conflicto y poner en conocimiento de la Administración la futura demanda para que pueda preparar su defensa.

La reclamación previa se encuentra **regulada** en la LPL en los arts 69 a 73 y en el régimen jurídico de la Administración.

Existen dos **tipos** de reclamación previa:

- reclamación previa en materia de SS contra entes gestores de la SS
- y reclamación previa contra los demás organismos públicos.

El **art 69 LPL** establece la regla general de la **obligatoriedad** de la reclamación previa en demandas contra el Estado, las CCAA, los Entes Locales, organismos autónomos y entidades públicas empresariales.

Por otra parte, el **art 70 LPL** establece las **excepciones**, no es necesaria la reclamación previa:

- en los conflictos considerados urgentes: fecha de disfrute de vacaciones, impugnación de convenios, impugnación de estatutos de un sindicato o asociación empresarial, conflictos colectivos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales
- pleitos iniciados de oficio por la autoridad laboral
- demandas contra el FOGASA en virtud del art 33 ET.

Cuando **no se acredite** reclamación previa en los casos en que sea necesario, se considerará un defecto procesal y habrá que subsanarlo en plazo de 4 días porque, en caso contrario, el juez archivará la demanda.

Cuando se presente **conciliación previa en lugar de reclamación previa**, la mayoría de la doctrina está de acuerdo en considerar que es válida porque cumple las dos finalidades básicas; no así en caso contrario.

Respecto del **contenido**, la ley no hace referencia expresa pero será el siguiente:

- datos del reclamante
- identificación del órgano al que se dirige
- hechos en que se fundamenta
- peticiones
- fecha y firma.

Esto se deduce de la lectura de los arts 72, 80 y 142 LPL que establecen que el contenido de la reclamación no puede variar sustancialmente del contenido de la demanda, salvo errores no sustanciales o nuevas alegaciones.

El **efecto** de la reclamación previa sobre la **caducidad** es que se suspende el plazo hasta que sea contestada por un tiempo máximo de 1 mes. En el caso de la **prescripción**, el plazo se interrumpe.

El **resultado** de la reclamación previa puede ser:

- a) que sea estimada → la Admón. acepta todo lo que le solicitábamos, el conflicto se resuelve extrajudicialmente. Aunque la resolución no es título ejecutivo, la Admón. debe cumplir lo pactado.
- b) que sea desestimada expresamente → queda abierta la vía judicial y el plazo para presentar la demanda es de 2 meses, en general, y 20 días para las acciones sujetas a plazos de caducidad computándose también el tiempo transcurrido desde que se pudo ejercitar la acción hasta que se presentó la reclamación previa.

La respuesta expresa de la Admón. supone que fija su posición ya que después no podrá haber variaciones sustanciales.

Al presentar la demanda habrá que adjuntar la resolución expresa y el escrito de reclamación previa.

- c) que sea desestimada de forma presunta → la Admon dispone de un mes para contestar, si no lo hace, la reclamación se entiende desestimada por silencio administrativo. A partir de ese mes se reanudan los plazos de caducidad y, en el caso de las acciones sujetas a plazos de prescripción, se inicia un plazo de 2 meses para presentar la demanda. En este caso, si no se presenta en plazo la demanda y, posteriormente, la Admon responde de forma expresa, se abrirá un nuevo plazo de 2 meses para reclamar, a contar desde que se recibió esa respuesta expresa.

d) que sea estimada en parte → la parte que ha sido estimada queda resuelta por vía extrajudicial y, para la parte no estimada, queda abierta la vía judicial.

### c) **Reclamación previa en materia de Seguridad Social (art 71 LPL)**

Hay que interponerla en todos los **procesos** en que se demande a las entidades gestoras de seguridad social y al servicio común de TGSS y, cuando haya mas de una entidad gestora interesada responsable deberíamos presentar tantas reclamaciones previas como entidades gestoras existan.

Se presenta **ante** el órgano que dictó la resolución frente a la que queremos demandar y, también cabe presentarla por correo o ante otros organismos, siempre en el **plazo** de 30 días a contar desde la fecha en que debe entenderse producido el silencio administrativo o desde la fecha de notificación de la resolución denegatoria.

La resolución previa no tiene **forma** determinada aunque debe ser escrita ya que la LPL dice que hay que presentar una copia ante el juzgado porque en caso de que no se formule la reclamación previa estaremos ante un incumplimiento subsanable.

El **contenido** de la reclamación previa debe ser similar al que después será el contenido de la demanda de modo que pueda producirse variaciones sustanciales de la demanda con respecto al escrito de la reclamación previa, teniendo en cuenta que cuando nos quedamos cortos, el juez no podrá darnos más de lo que pedimos, pero sí pedimos más, el juez puede conceder lo inferior siempre que no se excluya en la demanda (“El que pide lo más, pide lo menos”).

Lo ideal es que se pida subsidiariamente los distintos grados que pretendemos alcanzar.

Una vez interpuesta la reclamación previa, la administración tiene 45 días de plazo para **contestar** (art. 71.4 LPL).

Si la reclamación previa es estimada íntegramente, el pleito será resuelto, mientras que si resulta desestimada, puede serlo mediante resolución expresa (tendremos 30 días de plazo a partir de la fecha de notificación de esa resolución expresa para presentar la demanda en el juzgado) o presunta (cuando transcurren 45 días), tendremos 30 días de plazo a partir de la fecha en la que se produzca esa denegación por silencio administrativo.

## 2. ACTOS PREPARATORIOS

Cabe la posibilidad de realizar una serie de actuaciones en el juzgado antes de la presentación de la demanda. Estas actuaciones tienden a preparar la demanda o la defensa y, a veces, incluso tienden a suministrar los datos necesarios para elaborar la demanda.

Esta serie de actuaciones se conocen como actos preparatorios, regulados en los art. 76 – 77 LPL.

Los actos preparatorios son los siguientes:

-**Confesión del demandado** (interrogatorio parte demandada): Con este acto se trata de identificar realmente al demandado y determinar si debe existir un litisconsorcio. El juez, podrá acordarlo o no y contra esa decisión no cabrá recurso.

-**Examen de testigos o prueba testifical**: practicar la prueba testifical antes de iniciar el proceso y luego esa prueba se incorporará a los autos del juzgado. Puede presentarlo tanto la parte demandante como la que posiblemente vaya a ser demandada, pero debe justificar la necesidad de esa prueba anticipada argumentando que la prueba testifical en juicio puede resultar imposible y aportar la relevancia decisiva de esa prueba para el pleito. El juez puede acordarlo o no y si no procede, no cabe recurso contra esa decisión.

-**Examen de libros, actas y documentos de la empresa** (art 77 LPL): quien vaya a demandar puede consultar antes los libros y actas de la empresa. Se puede pedir el asesoramiento un experto en la materia y los honorarios serán por cuenta de ese trabajador. El juez debe disponer lo necesario para que los documentos no salgan del poder de su dueño.



### 3. MEDIDAS PRECAUTORIAS

Las medidas precautorias se prevén para garantizar el cumplimiento de la sentencia que en su día se dictó en ese proceso, es decir, para evitar que el deudor se alce con los bienes antes de terminar el proceso. Normalmente se piden en los otros síes de la demanda.

La medida preventiva más corriente es embargo preventivo (se produce antes de iniciar el juicio) y es una petición que puede hacer el demandante, el FOGASA o acordarla de oficio, incluso el juez.

### 4. ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y PROCESOS

La finalidad de la acumulación de acciones y de autos es doble:

-garantizar la seguridad jurídica, que no se produzcan sentencias contradictorias de actos distintos  
-y ahorrar tiempos y costes procesales al evitar la repetición de actuaciones judiciales (principio de celeridad).

#### **a) Acumulación de acciones (art. 27 – 28 LPL):**

En una misma demanda, el demandante puede acumular todas las pretensiones que se deseen contra un mismo demandado y se resolverán todas ellas en un mismo proceso (pluses, categoría profesional,...)

La regla general es que se pueden acumular todas las acciones que se quieran frente al mismo demandado (acciones de la competencia del orden social) y esas se resolverán en un único procedimiento. El juez de esa sentencia dictará un único fallo pero con procedimientos independientes para cada pretensión.

No obstante, existen excepciones que por su complejidad, importancia... deben ser vistas aisladamente (art 27 LPL), con otras: el despido, la resolución de contrato del art. 50 ET, acciones en materia electoral, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos y tampoco las acciones de Seguridad Social que no deriven de la misma causa de despido.

Cuando se acumulan indebidamente las acciones en una misma demanda, el juez deberá requerir al demandante para que en el plazo de 4 días subsane ese defecto, indicando en su defecto cuál de esas pretensiones acumuladas quiere mantener.

Si en ese plazo de 4 días el demandante no contesta, el expediente se archivará en los autos salvo una importante excepción: cuando una de las acciones que se ejercita es la de despido. En este caso, debe considerarse que la acción más importante es la de despido y las otras se tendrán por no formuladas.

#### **b) Acumulación de demandas (art 29 LPL):**

Se trata de acumular demandas independientes (dos o más) reuniéndose las mismas en un único proceso. De este modo, van a ser tratadas en el mismo juicio resolviéndose en una única sentencia, aunque cada una de ellas tendrá un pronunciamiento independiente.

Para que puedan ser acumuladas es necesario que: sea la misma petición, tenga la misma causa de pedir y sea el mismo demandado o demandantes.

Esta acumulación puede ser a instancia de parte o de oficio.

#### Supuestos obligatorios:

Cuando se plantee la demanda de oficio y existiesen otras demandas particulares sobre la misma materia.

Acumulación de demandas de despido y resolución del contrato (art 50).

## TEMA 4. LA DEMANDA

## 1. CONTENIDO

Los procesos laborales se inician a instancia de parte, con la presentación de una demanda por escrito. El contenido, regulado en el art 80 LPL está condicionado por el de la conciliación o reclamación previa, ya que no puede variar sustancialmente y, aunque no se exigen unos requisitos rígidos al no ser necesaria la presencia de técnicos jurídicos, si existen unos requisitos generales sobre el contenido:

### a) contenido subjetivo

**-designación del órgano** judicial al que se dirige y **sede** en que se encuentra (en caso de que existan varios órganos con la misma competencia funcional en la misma sede regirán las normas de reparto, salvo cuando se trate de excesos en los salarios de tramitación, que la demanda se dirigirá al mismo juzgado que conoció la demanda del despido)

**-designación del demandante** (nombre y DNI si es persona física, razón social si es persona jurídica e identificación de los organizadores si se trata de un ente sin personalidad jurídica), **domicilio** e identificación del **representante** si lo posee, así como el título por el que se otorga la representación, la cualidad y la acreditación de la misma

**-designación del demandado**, que se hará constar en el encabezamiento y **domicilio** (el que consta en el Registro Mercantil, aunque también se aceptará el que consta en el contrato o en los recibos de salarios)

### b) contenido objetivo

**-enumeración clara y precisa de los hechos**, evitando expresiones imprecisas y utilizando números para enumerarlos por orden cronológico, incluyendo datos genéricos en el hecho 1º; en las demandas favorables no se exige que consten los fundamentos de derecho, pero el art 55 LPL si obliga a que se haga referencia a los mismos cuando se trate de demandas de Convenios Colectivos

**-súplica de la demanda**, es decir, petición al juez o tribunal de que realice un acto procesal a su favor: admitir y tramitar la demanda y dictar una sentencia; la súplica debe ser clara y fija en cantidades y la sentencia debe ser congruente con el suplico. En caso de que en la demanda aparezcan varias pretensiones deberán señalarse en la súplica por separado y la súplica puede contener:

\*peticiones alternativas (varias cosas con las que el demandante considera satisfechos sus legítimos intereses)

\*peticiones subsidiarias (el demandante pide una cosa con carácter principal y otra u otras en el caso de que no se le conceda aquello que solicita con carácter principal, sin embargo, estas alternativas no satisfacen plenamente sus legítimos intereses y podrá recurrir para tratar de conseguir aquello que solicitó con carácter principal)

\*además: peticiones de condena, peticiones declarativas y peticiones de futuro.

### c) contenido instrumental

**-domicilio en la localidad donde se encuentre el juzgado**, salvo que el demandante este representado por un procurador, abogado o graduado social, caso en el cual lo hará contar

**-fecha** de la demanda

**-solicitud de abogado de oficio**

-hacer constar si se han realizado **actos preparatorios** y solicitud de que se incorporen al proceso

-petición de **pruebas** para el juicio (el art 90 LPL establece que se pedirá con, al menos, tres día de antelación en caso de que requieran citación o requerimiento\*)

\*se exige citación para pruebas de interrogatorio o confesión y requerimiento cuando haya que aportar documentos o haya que realizar interrogatorios de forma escrita

Además, la demanda debe ir **acompañada** de los documentos que acrediten la realización de actos previos: copia de la conciliación, copia de la reclamación previa y copia de la resolución de la reclamación previa.

Además, se debe acompañar de una copia adicional para cada uno de los demandados y para el Ministerio Fiscal o el FOGASA en caso de que tengan que ser convocados.

Por otra parte, la demanda sólo puede ser ampliada en los siguientes casos:

- cuando la relación jurídico-procesal está mal constituida (tenemos que dirigir la demanda contra personas distintas a las que la dirigimos inicialmente)
- cuando debemos añadir nuevos hechos a los conocidos hasta el momento o para aclarar la demanda cuando esta resulte contradictoria
- para acumular acciones, algo que sólo será posible antes del acto del juicio.

## 2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA

La demanda **puede presentarse**:

- en el juzgado o sala de lo social que corresponda
- en el registro común que tengan los juzgados de lo social de la localidad
- en el registro común a todos los juzgados de la localidad.

Además, de forma excepcional se puede presentar en el juzgado de guardia cuando se cumplan 3 requisitos:

- que sea el último día de plazo para presentar la demanda
- que se presente en horas en que no esté abierto el registro de los juzgados
- que al día siguiente hábil se deje constancia en el juzgado o sala de lo social.

Pero esta posibilidad sólo existe para pleitos laborales, ya que para pleitos civiles, esta posibilidad ha sido eliminada por la Ley de enjuiciamiento civil 1/2001.

Por otra parte, la demanda puede remitirse al juzgado por cualquier medio técnico (fax, correo, e-mail...) pero siempre asegurándose de la entrega y de la fecha de la misma, que será la fecha de entrada en el registro.

El juzgado o tribunal, una vez que ha recibido la demanda, la registrará y deberá realizar dos **comprobaciones**:

1. examinar si la demanda es de su competencia material y funcional, y sólo en caso contrario podrá no admitirla a trámite. De ser así dará audiencia al Ministerio Fiscal y a las partes y les comunicará su decisión de no admitir la demanda a trámite porque no es de su competencia e indicará a que órgano deben acudir
2. examinar si la demanda contiene algún defecto y si se acompañan todos los documentos que obliga la ley.

Si la demanda no contiene defectos y se acompaña de todos los documentos, el juez la admitirá a trámite, reconociéndole eficacia judicial.

En caso de que apreciase defectos se abrirá la fase de subsanación de defectos: en primer lugar para corregir defectos o excesos y, en segundo lugar, para subsanar la falta de algún documento.

Para subsanar los defectos de omisión de actos previos, el demandante dispone de 4 días hábiles cuando se trate de reclamación previa y 15 cuando se trate de conciliación. Además, cuando se requiera al demandante para esta subsanación, el juzgado debe advertir que si no se realiza ese requerimiento se archivará la demanda (art 81.1 LPL).

## 3. CITACIÓN

El **art 24 CE** dice que nadie puede ser condenado sin ser oído y que todos tenemos derecho a defendernos y en ningún caso se puede producir indefensión, por eso, los órganos judiciales deben emplear la máxima diligencia en las citaciones porque es imprescindible que las partes estén citadas.

Existen varios **tipos de actos de comunicación**:

→notificaciones: Comunicaciones del juzgado para anticiparles a las partes de la existencia de una resolución.

→citaciones: Actos de comunicación para determinar el lugar, fecha y hora para la comparecencia o cualquier actuación procesal.

→emplazamiento: acto de comunicación con el que se abre un plazo para personarse o realizar una actuación procesal.

→requerimientos: el juez ordena llevar a cabo una determinada conducta o un no hacer, bien inmediatamente o dentro de un plazo determinado.

→mandamientos: el juez ordena librar una certificación o testimonio a los registradores de la propiedad, mercantiles, de buques, de ventas a plazos, notarios o agentes de juzgado o tribunal.

→oficios: comunicaciones con autoridades no judiciales y funcionarios.

El **art. 82 LPL** establece que después de admitida la demanda, el juez señalará el día y la hora en que va a tener lugar el acto del juicio, dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la demanda. Y entre la citación y la celebración del juicio debe mediar al menos un plazo de 4 días, cuando el citado sea una persona física, 15, cuando se trate de una persona jurídica; y 22, cuando la representación y defensa correspondan al abogado del Estado.

La citación para el juicio la realiza el secretario judicial y de acuerdo a los siguientes puntos:

·la citación se practica para el demandante en el domicilio que señaló en su demanda, bien en el suyo propio o en el de su representante legal; y para el demandado en el domicilio que señaló el demandante en la demanda, aunque, es frecuente, la citación a los profesionales cuando en la demanda se señala que el demandado tendrá la asistencia de un profesional.

·se practicará en los locales del juzgado cuando las partes o sus representantes acudan a las oficinas del juzgado.

·mediante correo certificado con acuse de recibo.

·personalmente a través de un agente judicial que acudirá a entregar en mano la cédula de citación al destinatario, aunque la Ley dice que se le podrá dejar a un familiar cercano mayor de 16 años o, en su defecto, al vecino más próximo al portero o al conserje (art. 57)

·mediante edicto, sólo cuando fallaron las anteriores. Podrá ser a través del BOE, DOGA, BOP,... y con advertencia de que las siguientes comunicaciones se hagan en los estrados del propio tribunal.

·mediante fax, correo electrónico o burofax, sólo cuando las partes dispongan de él y garantizando la autenticidad de la comunicación, la revisión y la recepción íntegra del documento, así como la fecha de recepción.

Cuando el **demandante no comparece** se tendrá por desistida su reclamación.

Cuando el **demandado no comparece** se proseguirá con el juicio y no será necesario declararlo en rebeldía, siempre que esté citado en legal forma, además, la ley dice que el demandante puede pedir el embargo preventivo de sus bienes y podrá ser tenido por confeso (art 21.2 LPL).

#### 4. SUSPENSIÓN DEL JUICIO

El juicio se debe celebrar en la fecha que se ha señalado en la citación pero cabe la suspensión del mismo por alguna de las causas previstas en el art. 83 LPL:

Mutuo acuerdo de las partes. Se puede suspender una sola vez (art 83) y fijándose de forma inmediata, una nueva fecha para el juicio dentro de los 10 días siguientes a la fecha. Sólo por motivos justificados podrá suspenderse una vez más:

a) motivos graves debidamente probados que debe valorar el juez

b) imposibilidad del órgano judicial

- c) falta la citación de alguna de las partes
- d) no haberse cumplimentado algunas diligencias
- e) incomparecencia de testigos o peritos que estuvieren citados debidamente
- f) enfermedad, imposibilidad o muerte de las partes o el defensor
- g) coincidencia en el señalamiento de otro juicio para el defensor, en el cual haya sido citado con anterioridad
- h) que no haya sido resuelta la designación de abogado de oficio.

## 1. CONCILIACIÓN JUDICIAL

Una vez que la demanda es admitida, el juez dentro de los 10 días siguientes deberá formular la fecha del juicio.

La LPL obliga a intentar nuevamente la conciliación, evitando una solución heterónoma, pero ya no se trata conciliación administrativa previa sino conciliación judicial; y si no tuviera éxito ese intento del juez se pasará directamente al juicio.

El juez que intenta conciliar informa a las partes de sus derechos, las posibles consecuencias de sus actuaciones, las asesora, media entre ellas y aprueba la conciliación en caso de que se consiga pero no debe aprobarla cuando constituya fraude de ley, abuso de derecho...

El acto se puede celebrar:

-**con avenencia total**, con lo cual no tiene sentido seguir con el proceso

-**con avenencia parcial**, con lo que juicio continuará por el restante de las pretensiones y se levantará un acta de ese acuerdo recogiendo los términos de la avenencia de forma detallada.

Esa acta será firmada por las partes y el secretario dará fe y al tratarse de un acto público tendrá fuerza ejecutiva.

Además, el art 84 LPL establece la posibilidad de impugnar ese acuerdo y el plazo de caducidad es de 15 días, en el caso de conciliación con avenencia.

-**sin avenencia**, con lo que inmediatamente se va a juicio, aunque esto no quiere decir que no se pueda llegar a avenencia antes del mismo, incluso después del juicio, siempre que sea antes de que se dicte la sentencia, levantándose acta de conciliación.

Esta conciliación judicial puede ser posible en pleitos que se exija conciliación previa pero no es posible en pleitos que se exija reclamación previa.

## 2. FASES DEL JUICIO

El juicio se compone de 3 FASES:

### a) FASE DE ALEGACIONES

Consiste en que el Juez o Tribunal da la palabra a las partes para que expongan sus posiciones. El Art. 85 de la LPL establece un orden para las alegaciones, que será el siguiente:

1º.- **Demandante**: Se le da la palabra al demandante que podrá realizar las siguientes acciones: ratificar la demanda, aclarar la demanda, reducir la demanda, ampliar la demanda sin que esa ampliación suponga una variación sustancial o alegar afección generalizada\*.

La afección generalizada consiste en que si el litigio afecta a un gran número de trabajadores, podrá recurrir aunque no se supere la cantidad determinada para poder recurrir (que es de 1800 €).

2º.- **Demandado**: Se le da la palabra al demandado para que conteste a la demanda y exponga las excepciones. Esta contestación se hace de manera verbal; sin embargo, actualmente se está permitiendo que se conteste a la demanda por escrito.

El demandado puede:

→**no comparecer**, a pesar de estar citado en legal forma, se continuará con el Juicio.

→**comparecer** (art. 85.2 de la LPL) contestará a la demanda afirmando o negando (defensa a fondo\*) concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones (defensa procesal\*\*) estime procedentes.

En cuanto a la **DEFENSA A FONDO\***, el demandado se limita a aceptar o negar los hechos porque puede aceptar los hechos aunque no acepte el derecho.

Cuando acepta lo pedido por el demandante y acepta el derecho esto se denomina allanamiento aunque es difícil porque antes se ha realizado la conciliación previa; aunque esto sí tiene sentido en los casos en los que los Jueces no promovieron de forma impetuosa la conciliación.

También puede alegar afección generalizada o reconvencción, que consiste en dirigir, a su vez, una reclamación contra el demandante, que sólo será posible cuando la anunció en los actos previos. A continuación, el demandado deberá formular una súplica: la desestimación de la demanda y la absolución. También debe solicitar el recibo del pleito a prueba.

En cuanto a las DEFENSAS DE NATURALEZA PROCESAL O EXCEPCIONES\*\*, éstas no se oponen al fondo del asunto sino a la forma en que se ha reclamado; aunque, normalmente, son defectos que se pueden subsanar.

Normalmente, en las alegaciones debe alegarse la defensa procesal y después la defensa de fondo. Cuando el demandado formula este tipo de excepciones, se abre un nuevo turno de réplica para el demandante.

Las **excepciones**, en el Proceso laboral, son las siguientes:

- a) falta de jurisdicción y competencia.
- b) falta de capacidad de los litigantes, falta de legitimación o falta de representación.
- c) litispendencia: alegar que se está celebrando otro proceso que se inició con anterioridad, por las mismas partes, por la misma causa y con la misma petición, y está pendiente de resolución judicial. Con lo cual, el 2º Juicio no puede celebrarse mientras no se dicte Sentencia en el 1º para garantizar la seguridad jurídica, evitando, así, que se produzcan 2 Sentencias contradictorias. Para que pueda ser aceptada esta excepción, tiene que haber identidad de sujetos, de causa de pedir y petición.
- d) cosa juzgada: es igual a la litispendencia, pero con la diferencia de que el primer proceso ya está resulto, con lo cual la cuestión no puede volver a plantearse.
- e) falta de litisconsorcio (normalmente siempre será falta de litisconsorcio pasivo necesario): la relación jurídico – procesal está mal constituida, ya que habría que llamar a terceros interesados que no están en el proceso.

En ocasiones, ya es el Juez el que manda a la parte demandante subsanar la demanda en cuanto a este tema.

A veces, cuando se alega falta de litisconsorcio pasivo necesario puede ser que se esté alegando también falta de legitimación pasiva (se debería demandar a este otro, pero yo no debería estar aquí).

- f) inadecuación del procedimiento: el procedimiento para presentar la demanda no es el adecuado. Si esta excepción fuese aceptada, el Juez tampoco puede entrar a conocer del fondo del asunto.
- g) defecto legal en el modo de proponer la demanda; es decir, la demanda no reúne los requisitos que la Ley exige.
- h) acumulación indebida de acciones.
- i) otras posibles excepciones procesales sobre las que se discute si son tales o son una defensa de fondo:
  - Falta de reclamación previa o de conciliación previa.
  - Prescripción o caducidad
  - Variación sustancial en la demanda.
  - Variación sustancial introducida por el demandante en la fase de alegaciones, con respecto a la demanda.

3º.- **Demandante**: Puede que haya que dar de nuevo la palabra al demandante para que conteste a las excepciones y a la reconvencción, aunque, en general, el Juez podrá conceder la palabra a las partes cuando lo estime necesario.

b) FASE DE PRUEBA (arts. 87, 88 y 90 a 96 LPL, y arts. 281 y siguientes LEC)

La fase de Prueba se abre para que cada parte intente convencer al Juez de que sus hechos son los ciertos, mediante elementos de convicción, por tanto, la Prueba será, el conjunto de actuaciones consistentes en aportarle al Juzgador los elementos de convicción necesarios respecto de los hechos alegados.

La prueba se debe basar solamente sobre los hechos controvertidos; es decir, cuando las partes no están de acuerdo con los hechos que alega la otra.

Serán las partes las que deban probar los hechos ( principio “incumbit probare ille qui agit”: corresponde probar a aquel que alega), aunque, el Juez tiene una participación muy importante, ya que en cualquier momento del Juicio (e incluso después de terminado el Juicio) puede practicar nuevas pruebas (diligencias para mejor proveer).

Aquí se prueban los hechos, no el derecho, pues es el Juez el que debe conocer el derecho (= “iura novit curia”).

Existen **hechos que:**

- no necesitan ser probados: los hechos notorios o evidentes, cuya percepción corresponde al Juez
- conformes: no tienen que ser probados ya que han sido aceptados por las partes
- no han sido negados por la otra parte y se entenderán consentidos
- amparados por una presunción de certeza (art. 8 del ET, presunción de existencia de contrato de trabajo. Otra presunción es, por ejemplo, que es AT todo aquel accidente que se produzca en el centro de trabajo)
- negativos: muy difíciles de probar (“probatio diabólica”)

Además **debe probarse:**

- el derecho interno que no haya sido publicado en el BOE o en el Diario Oficial de la CCAA en que radique el órgano que está juzgando
- los usos y costumbres
- el derecho extranjero, no el Derecho Comunitario

La **proposición de prueba** puede realizarse en tres momentos diferentes: antes del proceso (incluso antes de presentar la demanda), en el momento de la demanda o en el propio acto del Juicio.

El momento procesal oportuno para la petición de prueba es el momento del Juicio, ya que en la fase de Prueba siempre hay que proponer de nuevo la prueba aunque ya se hubiera hecho anticipadamente. Debe ser solicitada por las partes y el principio general es que se deben admitir todos los medios de prueba que se propongan respecto de los hechos controvertidos, y que puedan aplicarse en el momento del Juicio. Cuando se trate de medios de prueba que exijan el desplazamiento del Juez fuera de la sede judicial, pueden admitirse si se consideran imprescindibles (esto no se da prácticamente nunca en el ámbito de lo social).

Sin embargo, el Juez puede rechazar la práctica de algunos medios de prueba cuando son inútiles, no son pertinentes, no son posibles, no han sido propuestos en tiempo y forma, no son lícitos (aquellos que han sido obtenidos con violación de derechos fundamentales y libertades públicas).

Cuando el Juez declara no pertinente alguna de las pruebas, y la parte que la propone considera que no hay causa para ello, dicha parte podrá formular su protesta, que quedará consignada en el acto del Juicio. Cuando no se hace constar la protesta, después no se podrá basar el recurso en la no admisión de la prueba.

En ocasiones, la Ley establece presunciones, las cuales **invierten la carga de la prueba**, por lo que en este caso es la otra parte la que debe probar que los hechos no son ciertos.

Por otra parte, cuando se trate de procesos en los que se alega **discriminación** por razón de sexo, raza, opinión, religión, discapacidad, etc.; en este caso, al que alega dicha discriminación le bastará con demostrar indicios de ese trato discriminatorio. Así, será la empresa la que deba acreditar que dicha conducta es legal, objetiva, necesaria y razonable.

Hay que decir, también, que en los procesos de **despido** y de naturaleza disciplinaria (de **sanciones**) no rige el principio de presunción de inocencia.

En la **práctica de la prueba** el Juez tiene una **intervención** muy amplia:

→el Art. 87.3 de la LPL dice que en las pruebas que se realicen en forma de declaraciones, el Juez podrá hacer preguntas a las partes, a los testigos y a los peritos.



→el Art. 87.2 de la LPL dice que una vez propuesta, admitida e iniciada la práctica de la prueba, si la parte que la propuso renuncia a la práctica de la prueba, el Juez puede ordenar que se continúe con esa prueba.

→el Juez tiene intervención en la prueba en el sentido de que puede requerir de oficio que intervenga en el Juicio el médico forense.

→el Juez puede dar por probados algunos hechos cuando una de las partes obstaculiza la prueba El Art. 299 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) establece una lista abierta de los **medios de prueba**:

1) **documentos**, que deben ser presentados físicamente en el Juicio, se trasladarán a la parte contraria. Realmente, los únicos documentos que tenemos obligación de presentar con la demanda serán la reclamación previa, conciliación previa y documentos que acrediten la representación. Sin embargo, podemos presentar todo tipo de documentos con la demanda, de hecho, en el proceso laboral es muy común aportar los Convenios colectivos y los Boletines Oficiales de la Provincia y de la CCAA.

Cuando una de las partes impugna esos, se celebrará el Juicio hasta el final; y, una vez terminado el Juicio, el Juez podrá suspender el Juicio para dar un plazo de 8 días al que alegó esa falsedad para que pueda acreditar que interpuso la correspondiente querrela criminal, pero para que se produzca la suspensión, tiene que tratarse de documentos que tengan una notoria influencia en el pleito.

Cuando existen documentos que son importantes, que son propuestos como prueba por una de las partes pero están en poder de la otra parte, si esa prueba es admitida por el Juez y éste requiere a la parte que los tiene en su poder para que los aporte a los Autos (al proceso), y esa parte incumple voluntariamente ese requerimiento, el Juez puede tener por probados los hechos que intentaban probarse mediante esos documentos (“ficta probatio” del art. 94.2 de la LPL o prueba presunta), pero es una facultad del Juzgador, pues la Ley no le obliga a ello.

Los documentos pueden ser públicos (art. 317 LEC): resoluciones judiciales, documentos autorizados por notario con arreglo a derecho, certificaciones expedidas por los registradores de la propiedad y registradores mercantiles respecto de los asientos registrales, documentos expedidos por funcionarios públicos que estén facultados para dar fe.

Los documentos públicos que son aportados en el proceso hacen prueba plena respecto de los hechos que motivan el otorgamiento, respecto de las fechas y respecto de las personas que intervienen en esos documentos, de hecho, sirven, incluso, para modificar la versión de los hechos que el Juez recoge en su Sentencia. Sin embargo, pueden ser desvirtuados mediante prueba en contrario.

Por otra parte, los documentos privados son válidos como prueba y tienen el mismo valor que los públicos si la parte contraria no los impugna. Cuando los documentos sean extranjeros deben ser traducidos.

Las Actas de la Inspección de Trabajo son también documentos que hacen prueba sobre los hechos que constan en las mismas; aunque se trata de una presunción “iuris tantum” (admite prueba en contrario). Lógicamente, esa presunción de certeza sólo alcanza a los hechos, y no a las calificaciones jurídicas, juicios de valor o apreciaciones globales.

Respecto de los informes médicos emitidos por los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI), éstos no gozan de presunción de certeza, tienen una validez similar a los informes médicos aportados por las partes y expedidos por los facultativos de la sanidad pública. En todo caso, será el Juez el que valore la fiabilidad o mayor certeza de estas pruebas.

2) **interrogatorio de las partes (o confesión judicial)**, que consiste en formular verbalmente preguntas a otro de los litigantes o partes procesales.

La confesión supone siempre la declaración de la parte contraria; es decir, el representante o asesor de una parte no puede pedir la confesión de la propia parte. Sin embargo, la nueva LEC permite que una vez terminado el interrogatorio de la parte que propuso esa prueba, el confesante pueda ser repreguntado por su propio asesor o representante con el fin de aclarar mejor los hechos.

El sujeto de la confesión es una persona física; y, por las personas jurídicas, rendirá confesión judicial su representante legal. Sin embargo, ese representante puede ser sustituido por quien tenga un conocimiento más directo de los hechos. Para poder rendir confesión judicial es necesario tener

facultad para absolver posiciones; es decir, la persona tiene que estar facultado expresamente para poder confesar en nombre de ese litigante.

Se preguntará sólo sobre los hechos sobre los que exista disconformidad.

La prueba de confesión la pide el demandante en su demanda, o 3 días antes de la celebración del Juicio. Y si la solicita el demandado, deberá pedirla antes de la celebración del Juicio. También puede pedirse en el momento del Juicio, pero para ello deberá estar presente en el Juicio el confesante.

El Juzgado, citará a la parte expresamente para que acuda al Juicio a rendir confesión judicial con el apercibimiento (con la advertencia) de que si no aparece se le tendrá por confeso.

Las preguntas se deben realizar en sentido afirmativa y deben ser claras, concretas, y de manera verbal.

De las respuestas queda una reseña en el Acta del Juicio. El interrogatorio se debe realizar procurando que los declarantes estén incomunicados entre sí. La valoración de esta prueba la hace el Juez.

Respecto de los organismos públicos, se les practica la prueba por escrito.

3) **Interrogatorio de testigos** (o prueba testifical) (art. 92 LPL), que consiste en la declaración, siempre verbal, que presta un tercero que conoce algún dato o hecho que resulta de interés en el pleito, por haberlo presencia u oído.

Se hace en el acto del Juicio y delante del Juez. Los testigos contestarán a las preguntas que le haga la parte que les propuso como testigos, a las preguntas que le haga el Juez y a las repreguntas (preguntas sobre lo que ya ha declarado) que le hacen las partes que no los propusieron como testigos.

El número de testigos no está limitado en la Ley. Sin embargo, el art. 92 de la LPL habla de que se puede limitar el número de testigos cuando las preguntas sean reiterativas, cuando los hechos están suficientemente claros o cuando el número resulte excesivo.

La LEC habla de que para que el Juez pueda hacer esta limitación debe oír al menos a 3 testigos; sin embargo, la LPL deja esta limitación al arbitrio del Juez.

Esta prueba también se propone por las partes, y tiene que admitirla el Juez. Comienza con la prestación de juramento o promesa de decir verdad (salvo cuando se trate de menores de edad, pues a éstos no puede obligárseles a realizar el juramento).

El Juez puede acordar el careo entre testigos, o incluso entre testigos y partes, cuando haya declaraciones contradictorias. En este caso, se les advierte de las contradicción y de la penalización por falsedad. Los testigos tienen, por tanto, obligación de decir verdad. Sin embargo, las partes no tienen responsabilidad por mentir.

Existe la figura del testigo – perito (está admitida sobre todo por la Jurisprudencia). Éste es una persona que presencié los hechos y, al mismo tiempo, que tiene los conocimientos en el tema que concierne.

También la prueba testifical se puede practicar por escrito cuando se trate de personas que representen a entidades públicas.

En esta jurisdicción de lo social, se practica la prueba de detectives o de agentes de investigación con bastante frecuencia. Ésta también es una prueba testifical que se utiliza para verificar el cumplimiento del trabajo por parte del trabajador, si el trabajador trabaja en situación de IT, si incurre en competencia desleal, etc. Es habitual que estos agentes lleven papeles, fotografías o cintas de vídeos, pero es prueba testifical porque dichos agentes van a responder sobre los hechos. Debe ser prestada por profesionales acreditados; y dicha prueba es lícita siempre que no exista vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas.

4) **dictamen de peritos** (o prueba pericial): el perito también es un tercero distinto de las partes. Esta prueba pericial consiste en la declaración que presta un tercero sobre hechos para cuya interpretación o apreciación se necesitan conocimientos técnicos, científicos, artísticos, o prácticos; y estas personas tienen dichos conocimientos.

Esta prueba también se hace bajo juramento o promesa de decir verdad. Actualmente, en cada colegio profesional existe una lista de peritos en caso de que lo llame el Juez pero cada parte podrá llevar el perito que elija.

La intervención del médico – forense también es habitual, porque a veces los Jueces pueden requerir dicha intervención en caso de que existan informes médicos contradictorios o en el caso de que no existan informes médicos y el Juez los necesite.

Los gastos que se originan con esta prueba corren de cuenta del que la propuso. Sin embargo, cuando exista condena en costas puede ser que la parte contraria sea la que tenga que hacerse cargo de los gastos de esta prueba.

Con esta prueba pericial están relacionadas las pruebas de asesores (art. 95 de la LPL). El Juez también podrá solicitar el informe de los representantes de los trabajadores (por ejemplo, en pleitos sobre clasificación profesional). Y también habla la Ley de los informes que debe emitir la Inspección de Trabajo en los pleitos sobre clasificación profesional y pleitos sobre AT.

Estos informes no son vinculantes para el Juez, pues éste puede resolver el pleito sin someterse a dichos informes.

5) **reconocimiento judicial**, se trata del reconocimiento directo por parte del Juez o Tribunal respecto de un hecho, persona o lugar. Ésta es una prueba que se da con muy poca frecuencia en el proceso laboral, ya que se realiza cuando resulta imprescindible para resolver el pleito. De esta prueba, el secretario levantará acta.

6) **medios de reproducción** de la palabra, la imagen y el sonido, y aquellos instrumentos que sirvan para archivar, conocer y reproducir datos, cifras, palabras, etc. (Art. 90 de la LPL)

7) **cualquier otro** medio distinto de los enumerados anteriormente, y mediante los cuales se pueda obtener la certeza de los hechos que se pretenden probar.

Éste es el **orden** en que se deben practicar las pruebas, según el Art. 300 de la LEC; aunque, sin embargo, el Juez puede alterar el orden de las pruebas cuando lo considere necesario.

### c) CONCLUSIONES

Es el tercer trámite del juicio y es la fase en la que se da la última posibilidad a las partes de formular alegaciones.

Las partes fijarán sus posiciones, después de haberse practicado las pruebas, haciendo las matizaciones oportunas para concretar la pretensión que se hace en la demanda. No se podrá pedir más de lo que se pidió en la demanda ni plantear hechos nuevos.

En ocasiones, cuando ya está todo visto, estas conclusiones suelen ser muy breves, por lo que lo que se hace en ellas es “elevarlas a definitivas”; es decir, se ratifica todo lo que se ha dicho.

Cuando termina esta fase, el juicio terminó y queda pendiente de dictar Sentencia. Se firmará el acta del Juicio y, únicamente el juez, antes de dictar Sentencia, podrá acordar las diligencias para mejor proveer.

## 2. ACTA DEL JUICIO

El Juicio se hace oralmente, y el secretario del Juzgado levantará acta escrita de lo que se va dictando. En los juicios laborales no existe la posibilidad de grabar pero en los civiles sí, de manera que el Acta escrita tiene poco valor.

El acta debe contener:

→ lugar, fecha y Juez o Tribunal que preside el Juicio

→ partes comparecientes y representantes o defensores

→ referencia a la conciliación judicial

→ resumen de alegaciones de las partes, de las peticiones de las partes y de la reconvención, si es que existió

→ medios de prueba propuestos, y la declaración del juez de si son pertinentes o no

→ protesta, si es que existió

→ resumen de las pruebas practicadas y relación de documentos aportados

→ peticiones definitivas que se hacen en el turno de conclusiones

→declaración judicial de que los autos quedaron conclusos y vistos para Sentencia

Esta acta debe ser firmada por las partes, por el Juez, por los peritos, por los representantes y por los defensores; y, por último, también deberá estar firmada por el secretario, que dará fe.

#### 4. ACTA DE DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

Una vez que se firma el acta, el pleito está pendiente de que el Juez dicte su Sentencia. Puede ser que en el mismo momento de finalizar el juicio, o incluso después, cuando el Juez estudio el pleito, éste considere que son necesarias algunas pruebas adicionales. La LPL permite al Juez, dentro del período que tienen para dictar Sentencia, realizar las pruebas que estime pertinentes.

Estas diligencias pueden ser solicitadas por alguna de las partes, pero al final será el Juez quien decida. Y si el Juez acuerda realizar estas pruebas nuevas, una vez realizadas dará traslado a las partes para que formulen alegaciones respecto a las mismas.

El Juez fijará un plazo para realizar estas pruebas; y, transcurrido dicho plazo, si no se realizó la prueba abrirá un segundo plazo, y si tampoco se practicó, el Juez dictará la Sentencia correspondiente. Si se trata de pruebas consistentes en confesión judicial o aportación de documentos, el Juez podrá dar por probados los hechos sobre los que versaba esa posible prueba (“ficta probatio o ficta confesio”) pero debe ser prudente a la hora de evaluar estas pruebas).

## TEMA 6. LA SENTENCIA

### 1. TIPOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES

Los jueces y magistrados dictan resoluciones destinadas a resolver el pleito y las incidencias que puedan surgir a lo largo del mismo. Estas resoluciones pueden ser distintos tipos:

- los **acuerdos** son actuaciones orales destinadas a resolver incidencias surgidas en el juicio o en cualquier otra actuación, que se producen en presencia judicial
- las **providencias** son actuaciones dirigidas a la ordenación material del proceso (meros trámites que requieren una decisión judicial). Habitualmente son propuestas por el secretario del juzgado y el juez puede aceptarlas o no
- los **autos** son resoluciones que se dictan en los casos en que la ley no permite que se adopte la forma de providencias y no requiere la forma de sentencia. Estos deberán contener, en párrafos separados y enumerados, los hechos, los fundamentos de derecho y la parte dispositiva. Deben ir firmados por el juez y pueden ser propuestos por el secretario del juzgado o por el propio juez
- la **sentencia** es el medio ordinario de finalización del proceso por el cual se responde a la demanda, se trata del acto solemne por el que el juez ejercita el poder de juzgar.

### 2. CLASES DE SENTENCIAS

En primer lugar, podemos diferenciar sentencias firmes y definitivas.

Las sentencias **firmes** son aquellas contra las cuales no cabe recurso o, aunque la ley prevea la posibilidad de recurrir, las partes han dejado transcurrir el plazo para hacerlo. Este tipo de sentencias adquieren la condición de cosa juzgada y esta firmeza sólo tiene las siguientes excepciones:

- audiencias del demandado revelde
- declaración de nulidad de las actuaciones por defectos de forma, como falta de competencia
- recurso de revisión de sentencias firmes.

Y, por otra parte, las sentencias **definitivas** son aquellas susceptibles de alguno de los recursos considerados “normales”: suplicación, casación o casación para unificación de doctrina.

Otra de las clasificaciones que podemos establecer consiste en diferenciar sentencias materiales y procesales.

Las sentencias **materiales** son aquellas que entran a resolver el fondo del asunto, mientras que las sentencias **procesales** no se pronuncian sobre el fondo del asunto (su contenido material) sino que se limita a declarar que algún requisito procesal no se constituyó de forma correcta.

### 3. PLAZOS PARA DICTAR SENTENCIA

Como **regla general**, el juez dispone de 5 días para dictar sentencia, a contar desde el día del juicio o, en su defecto, desde la fecha en que las actuaciones queden vistas para sentencia.

Sin embargo, en algunas modalidades procesales y en el caso de las sentencias que resuelven recursos, la ley establece plazos **distintos**.

Además, la ley establece la posibilidad de que el juez dicte sentencia “**in voce**”, en el propio acto del juicio, pero se trata de una posibilidad que existe únicamente para los órganos jurisdiccionales unipersonales (juzgados de lo social).

### 4. ÓRGANO COMPETENTE PARA DICTAR SENTENCIA

La sentencia tiene que ser dictada por el **juez que ha presidido** el juicio, incluso en el caso de que ese juez dejara de ser titular de ese juzgado.

En caso de que se hubiese jubilado o de que fuera cesado por cualquier causa, podrá ser habilitado para dictar la sentencia correspondiente a aquel juicio que ha presidido y, solo en caso de muerte o imposibilidad legal de dictar sentencia, podrá celebrarse un nuevo juicio y será el juez que lo presida el competente para dictar sentencia.

En el caso de que se tratara de un **órgano colegiado**, el magistrado que haya tomado parte en la celebración del juicio, aunque sea trasladado o jubilado, deberá acudir al acto de acuerdo, votar y firmar como si estuviera en activo.

En caso de que tras la celebración del juicio surgiera una causa que imposibilite al magistrado para acudir a ese acto, deberá remitir su voto al presidente y, el acuerdo únicamente se adoptará sin su voto cuando fuera imposible la remisión de su voto. Pero el juicio sólo se repetirá en caso de que el resultado de esta votación sin contar con su voto, fuera un empate.

## 5. ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA

a) **Encabezamiento**→ en el se expresa la identidad del tribunal, los nombres de las partes y los de sus representantes o defensores y el objeto del procedimiento

b) **Antecedentes de hecho**→ se expone un resumen de los hechos objeto de debate en el proceso: lo que pide el demandante, las posibles ampliaciones de la demanda, las pruebas, alegaciones y excepciones de la demanda

c) **Hechos probados**→ es la parte en que el juez declara aquellos hechos que considera probados, tarea para la cual deberá ser imparcial y no añadir hechos que no hayan sido declarados y probados. Los hechos deberán ser concretos y detallados para servir al juez para fundamentar su decisión, para permitir a los posibles órganos superiores que tuvieran que resolver un recurso tener conocimiento exacto de los hechos y para que las partes puedan impugnarlos.

Es importante que en este apartado no se incluyan valoraciones jurídicas y, cuando se introduzcan, se tendrán por no puestas.

d) **Fundamentos de derecho**→ en este apartado deben realizarse los razonamientos, en primer lugar, sobre las conclusiones fácticas (porque se llega a la conclusión de los hechos probados) y, en segundo lugar, sobre el derecho aplicado (porque se aplica una norma y no otra).

A este respecto, el art 97 LPL establece que el juez ha de explicar las razones que le han llevado a considerar probados los hechos recogidos en las sentencias y, por otra parte, el principio “iuria novit curia” permite al juez fundamentar el fallo en los preceptos que el considere aplicables, independientemente de que estos hayan sido alegados por las partes litigantes.

e) **Fallo** (o parte dispositiva)→ en esta parte se contienen los pronunciamientos que realiza el órgano judicial dando solución al conflicto planteado. El fallo ha de ser congruente, es decir, no puede dar más de lo pedido por el demandante, ni menos de lo reconocido por el demandado.

En los procesos de reclamación de cantidades, debe determinarse expresamente la cuantía de la condena.

Además, en el fallo, el juez debe pronunciarse sobre todas las cuestiones planteadas por el demandante.

g) Además, las sentencias pueden contener pronunciamientos **accesorios**:

-el juez puede imponer una condena al litigante que obró de mala fe (art 97.3 LPL)

-el art 66.3 LPL posibilita que cuando el demandado no comparece en el acto de conciliación y el fallo de la sentencia coincide con lo que reclamaba el demandante, el juez pueda imponer la misma sanción que en el caso anterior (art 97.3 LPL)

-el juez también puede, en virtud del art 101 LPL, obligar a la empresa a pagar los salarios correspondientes a los días en que el trabajador asistió a los actos de conciliación.

## 6. NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

La sentencia debe ser notificada a las partes dentro de los **2 días siguientes** a su publicación. En la notificación se dirá si la sentencia es firme o cabe recurso y, en ese caso, se indicará: el recurso procedente, el órgano ante el que se debe recurrir, el plazo para interponer recurso y si es necesario realizar consignaciones o depósitos para recurrir, así como la entidad depositaria y el plazo para efectuarlos.

Las sentencias se incluirán en el libro de sentencias del juzgado y a él tendrá acceso cualquier interesado.

## 7. EFECTOS DE LA SENTENCIA

Si la sentencia es **definitiva**, su primer efecto es el de resolver el pleito en primera instancia y, en segundo lugar, abrir la posibilidad de recurrir. Además, posibilita ejercitar la ejecución provisional o parcial de la misma.

Si se trata de una sentencia **firme**, resuelve el pleito de forma definitiva, adquiriendo la condición de cosa juzgada y sirviendo como título para solicitar la ejecución definitiva.

## 8. ACLARACIONES

Las sentencias son intangibles, es decir, los jueces no pueden variarlas después de dictarlas.

Sin embargo, el art **267 LOPJ** dice que los jueces podrán:

-aclarar algún concepto oculto de la sentencia o suplir alguna omisión

-rectificar los errores materiales o aritméticos manifiestos pero sin alterar sustancialmente el fallo.

Estas aclaraciones pueden hacerse de oficio o a instancia de parte, en el primer caso dentro de los 2 días siguientes, y en el segundo, en cualquier momento.

## LECCIÓN 7. PROCESOS ESPECIALES (Título II, arts.102 a 182 LPL)

### 1. DESPIDO DISCIPLINARIO

Esta modalidad debe causarse, normalmente será causada por trabajadores en activo pero conforme a la legitimidad vigente, existen trabajadores no en activo que pueden reclamar el despido (trabajadores fijos-discontinuos).

En cuanto al **plazo** para ejecutar la acción del despido tenemos 20 días hábiles a contar desde el día a la fecha del despido y este plazo es de caducidad a todos los efectos, transcurrido el cual decae toda posibilidad de impugnar el despido.

El mes de agosto es hábil para el despido (art. 45 LPL), al igual que los sábados ya que se considera actuación urgente.

Si se promoviera demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quien es el empresario.

La demanda por despido además de los **requisitos** generales previstos, deberá de contener los siguientes:

1) referencia expresa a las condiciones de trabajo anteriores al despido (lugar horario, jornada, forma de pago, categoría profesional...)

2) circunstancias en las que tuvo lugar el despido y, concretamente, la fecha, firma y hechos alegados por el empresario para justificar el despido

4) mención expresa a ciertas circunstancias personales del trabajador (si trabajador es representante legal o sindical de los trabajadores).

Una vez interpuesta la demanda, corresponderá al demandado exponer sus posiciones y defenderse.

Le corresponde al empresario **probar** la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificación del mismo y no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de despido.

Tanto en la fase de alegaciones, práctica de la prueba o fase de conclusiones se produce alteración en el turno de intervención, esto es, corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar, esto es así desde la reforma de 1994.

Pasada la fase de alegaciones, práctica de la prueba y la fase de conclusiones, el Juez deberá dictar sentencia por escrito (no puede ser dictada “in voce”) y tiene tres posibles **fallos** o declaraciones:

a) despido **procedente**:

Cuando el juez acredite el incumplimiento alegado por el empresario, el despido se declarará procedente, con ello declarará convalidada la extinción del contrato sin derecho a indemnización del trabajador ni tampoco el pago de los salarios de tramitación.

En casos de incumplimiento formal de los requisitos del despido, en un plazo de 20 días podrán subsanarse para poder despedir al trabajador.

b) despido **improcedente**:

Estamos ante despido improcedente cuando no queden acreditados los requisitos o los efectos formales (art. 55 ET) o falta de causa.

Cuando el juez declara improcedente el despido, el empresario tendrá una doble alternativa:

readmisión o indemnización, aunque en caso de que el trabajador fuese representante legal o sindical será el quien elija y en caso de no ejercer su derecho, volverá este al empresario.

Si el empresario no responde en el plazo establecido, se entenderá readmitido el trabajador.

En caso de improcedencia de despido por no cumplir los requisitos el empresario tiene la posibilidad en el plazo de 20 días de volver a despedir al trabajador cumpliendo las formalidades.

En cuanto a la indemnización, que lleva aparejada la declaración de improcedencia del despido, será de 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.



En cuanto a los salarios de tramitación debidos al trabajador comprenden desde la fecha de despido del trabajador hasta que se conoce la sentencia.

c) despido **nulo**:

El despido ha de ser debido a alguna causa de discriminación previstas en la CE o en la ley o si se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas.

Con el tema de maternidad se declaran nulos los despidos por motivos de maternidad, lactancia, adopción, acogimiento, embarazo,... pues es discriminatorio ya que los hombres no pueden quedarse. También sería causa de discriminación el despido de mujeres víctimas de malos tratos que hayan optado a reducción de jornada, cambio de centro de trabajo,...

En caso de que el despido fuera nulo, el empresario estará obligado a readmitir al trabajador en los mismos términos y mismo trabajo con el correspondiente ingreso de los salarios de tramitación que ha dejado de percibir.

## 2. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS (arts. 120 a 123 LPL)

El art. 121.1 LPL dice que el **plazo** para ejercitar la demanda por causas objetivas será de 20 días a contar desde el día siguiente a la fecha de despido y termina el día vigésimo a las 12 de la noche.

A diferencia del anterior caso, el trabajador está sujeto a un preaviso por parte del empresario; esto implica que podrá iniciar su acción de despido en el momento que reciba dicha notificación de preaviso y no esperar a que se produzca el despido efectivo.

Antes de la sentencia, el empresario puede ofrecer una indemnización e independientemente de que el trabajador la acepte o no, podrá reclamar de igual modo (art. 121.2 LPL).

Se declarará **improcedente** el despido cuando se hayan incumplido los requisitos formales que se indican en el art. 53 ET o no se acredite la concurrencia de la causa legal (art. 122.1 LPL).

Por tanto será **procedente** la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido con los requisitos formales exigibles del art. 53 ET, acredite concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita.

Con la declaración de procedencia, el contrato se declarará extinguido. Además el empresario deberá satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir.

Se declarará **nulo** el despido cuando existan (art. 122.2 LPL): defectos formales en la comunicación escrita, salvo cuando no fuere la misma legalmente exigible, cuando el despido se haya producido por discriminación o vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador o en fraude de ley tratando de eludir las normas sobre despidos colectivos.

Si, por el contrario, se declara improcedente o nulo, el empresario abonará los salarios de tramitación correspondientes. Si el trabajador es readmitido deberá de devolver la indemnización recibida.

## 3. DESPIDOS COLECTIVOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN

Se puede solicitar de oficio (autoridad laboral) o a instancia de parte (sujetos afectados).

El órgano judicial declarará nulo 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 hubiere obtenido la previa autorización administrativa en los supuesto que fuese preceptiva, es decir, este legalmente prevista.

En este caso, la sentencia debe condenar a la inmediata readmisión de los trabajadores despedidos y al abono de los salarios dejados de percibir (art. 113 LPL).

#### 4. RECLAMACIÓN AL ESTADO DEL PAGO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN JUICIOS POR DESPIDO (arts. 116-199 LPL)

El **art. 121 CE** dice “los daños causados por error judicial, así como los que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia, darán derecho a una indemnización a cargo del Estado, conforme a la Ley”.

Así, el **art. 116 LPL** prevé la posibilidad de reclamar al Estado los salarios de tramitación si desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido hasta la sentencia del Juzgado o Tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de 60 días hábiles, pudiéndose reclamar los salarios de tramitación que exceden de dicho plazo.

La reclamación sólo se refiere a la declaración de **improcedencia** por lo cual no es extensible a los supuestos de nulidad del mismo pues sus efectos ya están regulados en el Art. 55.4 ET y en este precepto no se limita la responsabilidad del empresario.

La reclamación puede efectuarse en todos los **supuestos** del despido, tanto disciplinario como por causas objetivas, organizativas o de producción y se trata de un proceso urgente y preferente.

La reclamación la realiza el empresario, como regla general, aunque puede realizarla el trabajador, siempre y cuando se haya dictado un auto donde se reconozca la insolvencia provisional del empresario (art. 116.2 LPL).

Es un proceso especial por los siguientes **motivos**:

→ será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos (**reclamación administrativa previa**)

A estos efectos, el RD 924/1982 establece que la reclamación administrativa previa deberá dirigirse al Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la misma provincia donde hubiese tenido lugar el juicio por despido.

El Plazo para reclamar en vía administrativa no pone de acuerdo a toda la doctrina, aunque parte de ella defiende el plazo de 30 días tal como lo marca el RD 924/1982, se aplica el de un año marcado por el ET.

→ el **plazo** para interponer demanda no se especifica en la LPL, simplemente dice un “plazo concreto” lo que se entiende que se aplicará supletoriamente el plazo para interponer una demanda en el proceso ordinario (2 meses) así lo indica el art. 69.3 ET

→ la **demanda** debe de interponerse ante el mismo juzgado que conoció del despido.

#### 5. VACACIONES (art. 125 y 126 LPL)

Tiene por objeto un proceso individual o plural, es decir, si afecta a uno o varios trabajadores de la misma empresa y la cuestión debatida se circunscribe a la fecha de disfrute de las vacaciones, no cabe otro tema por lo cual si habla a mayores, por ejemplo, sobre retribución de vacaciones se rige por el proceso ordinario.

El art. 126 LPL lo define como un **procedimiento urgente y preferente**, al cual se le dará tramitación preferente.

Cuando el objeto del debate verse sobre **preferencias** atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados.

El **acto** de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de admisión de la demanda y la **sentencia**, que no tendrá recurso, deberá de dictarse en un plazo de 3 días.

El art. 125 LPL dice que se regirá por las siguientes **reglas**:

-si la fecha esta precisada en Convenio Colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiese sido fijada unilateralmente por aquel, el trabajador dispondrá de un plazo de 20 días desde que se conoce la fecha para presentar la demanda en el juzgado  
-si la fecha de disfrute de vacaciones no estuviera señalada, la demanda deberá presentarse con 2 meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.

## 6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (art. 137 LPL)

Originariamente eran los órganos administrativos los que conocían sobre estos pleitos, mas hoy en día estos procesos se atribuyen a Jueces del Orden Social.

El **objeto** del proceso se circunscriben bien a la pretensión de reconocimiento de la categoría profesional o grupo superior correspondiente a las funciones que efectivamente este desempeñando ese trabajador que tiene atribuida una categoría inferior.

Alguna de las **especialidades** de este proceso son las siguientes:

- la demanda será acompañada del informe emitido por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en los casos en que el trabajador no reciba dicho informe, le bastará con acreditar que lo ha solicitado
- la providencia que tenga por admitida la demanda, ordenará recabar un informe a la inspección de trabajo en el que constan los hechos invocados por el actor y las circunstancias relativas a su actividad
- contra la sentencia que recaiga no se dará recurso

Se considere un **proceso urgente y preferente**.

## 7. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES (art 138 LPL y arts. 40 y 41 ET)

En virtud de este proceso, cualquier trabajador podrá impugnar un eventual cambio geográfico o traslado o bien la modificación sustancial de alguna de las condiciones de trabajo.

Las **especialidades** del proceso son las siguientes:

- el proceso se **iniciará** por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá de presentarse e el plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión
- cuando el objeto del debate verse sobre **preferencias** atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados y también los **representantes** de los trabajadores cuando el cambio geográfico o modificación sustancial se acordase en el periodo de consultas.
- es un **proceso urgente y preferente**, lo que no impide la ejecutividad empresarial de la medida.
- el acto de la **vista** se señalará dentro de los 5 días siguientes al de admisión de demanda.
- la sentencia no tendrá recurso, pues estamos ante una sentencia **firme**.

La sentencia declarará justificada o injustificada la medida adoptada por el empresario.

Se considera **justificada** cuando queden acreditadas las razones técnicas, organizativas o de producción o las que se refiere el Art. 41 ET.

En caso de entenderse **injustificadas**, se obligará a la reintegración del trabajador a su lugar o puesto de trabajo. Cuando el empresario no procediese a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciese de modo irregular el trabajador podrá volver a solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causas de lo previsto en el Art. 50 ET; además tendrá derecho a una indemnización.

## 8. MODALIDAD ESPECIAL DE OFICIO.

La especialidad de este proceso se deriva no sólo de la naturaleza de la pretensión deducida sino de la propia vía de incoación del proceso.

La característica esencial es que la condición de **parte** la asume un órgano administrativo (no es empresario ni trabajador).

La iniciación del proceso se lleva a cabo mediante un documento, al que la ley le atribuye la condición de demanda, es lo que se conoce como **comunicación de la autoridad laboral**.

## 9. CONFLICTOS COLECTIVOS

Desde un punto de vista legal, tienen la consideración de pretensiones de carácter colectivo aquellas demandas que afecten a un grupo genérico de trabajadores, tal y como se establece en el art. 151 LPL.

Puede hablarse del carácter alternativo que tienen las pretensiones sobre conflictos colectivos, pues pueden plantearse por la vía del proceso especial de conflictos colectivos o bien de modo individualizado, como sucede con los art. 40 y 41 ET que permiten impugnar colectivamente las correspondientes decisiones empresariales sin perjuicio de la acción individual que se confiere a todo trabajador para impugnar directamente el traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo; hablandose de una subordinación de procedimientos con preferencia del colectivo y así se inicia el procedimiento individual y se insta el proceso colectivo, el 1º (individual) se suspenderá hasta la resolución del 2º, es decir, hasta el proceso especial de conflictos colectivos.

El **objeto** se circunscribe a los denominados conflictos colectivos jurídicos, que según el art. 151 LPL son aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación de normas de contenido laboral que podrán ser, o bien una norma de carácter estatal o bien un convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia.

Por otro lado, el proceso especial de conflictos colectivos es el más indicado para el planteamiento de demandas conectadas con la aplicación o interpretación de convenios colectivos, o incluso para impugnar el convenio colectivo.

También se puede dirimir por esta modalidad especial la aplicación o interpretación no ya de una norma jurídica en sentido propio sino de lo que la ley designe como una decisión o práctica de empresa.

Tienen **legitimación activa** para iniciar el proceso los propios interesados, si bien con la LPL anterior, las demandas sólo se podían iniciar de oficio. Los sujetos legitimados para incoar este conflicto son diferentes, dependiendo del ámbito colectivo en que actúen:

→ si el conflicto colectivo es de ámbito superior a la empresa, están legitimados los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto (art. 152 LPL)

→ en los conflictos de empresa o ámbito inferior a la empresa, los sujetos legitimados son el empresario y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores de la respectiva empresa o centro de trabajo al que afecte el conflicto.

Pese a que la LPL guarda silencio sobre la **legitimación pasiva**, lo normal será que el planteamiento del conflicto lo haga contra el empresario o asociaciones empresariales, si bien puede ocurrir que el conflicto lo inste el propio empresario o asociación de empresarios que actúan en calidad de demandantes.

Existen las siguientes **especialidades en el proceso**:

→ en el inicio del proceso, la parte demandante debe plantarse ante el juez o tribunal del órgano de la jurisdicción y puede hacerlo por dos vías: por demanda, en los casos de los representantes legales de los trabajadores, adjuntando obligatoriamente el intento de conciliación previa; o por comunicación de la autoridad laboral, dirigida al juzgado o tribunal que tenga la competencia (el art. 156 LPL prevé que la comunicación se produzca a instancia de los sujetos legitimados para incoar el proceso).

→ la conciliación es requisito necesario desde la LPL de 1990 pero se desadministriviza y puede ser intentada ante el servicio administrativo correspondiente (SMAC) o ante órganos de conciliación que pueden haber sido establecidos al efecto a través de convenios colectivos o acuerdos interprofesionales.

En caso de que se haya logrado el acuerdo en el acto de conciliación extrajudicial, el proceso lógicamente quedará trancado disponiendo el art. 154 LPL que dicho acuerdo tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos, siempre y cuando, las partes que se concilien, ostenten la legitimación conferida por la ley y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos del art. 82 ET

→ estos procesos tienen un carácter urgente y gozan de preferencia sobre cualesquiera otros, salvo que se trate de procesos de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales.

La urgencia de estos procesos se manifiesta además en el acortamiento de los plazos para su tramitación: el acto del juicio deberá celebrarse en única convocatoria dentro de los 5 días siguientes a

la admisión de la demanda y la sentencia deberá dictarse dentro de los 3 días siguientes al acto del juicio.

Otra de las manifestaciones de esta urgencia es la inexistencia de recursos contra las providencias y autos que se dicten en su tramitación, salvo el auto de declaración inicial de incompetencia.

## 10. SEGURIDAD SOCIAL

En cuanto al **objeto**, tiene dos pretensiones básicamente diferenciadas y una tercera pretensión más atípica introducida por la Ley 45/2002 de 12 de diciembre que crea un cauce procesal específico para facultar al SPEE, antiguo INEM, que intentase recuperar determinadas prestaciones de desempleo y concretamente, las abonadas en contrataciones temporales de carácter fraudulento.

La primera de estas pretensiones, hace referencia a las demandas formuladas en materia de seguridad social contra las entidades gestoras o servicios comunes según lo dispuesto en el art. 139 LPL. Estas pretensiones giran en torno al reconocimiento o denegación de prestaciones por los citados entes gestores o servicios comunes, incluyendo las prestaciones por desempleo.

En cuanto al segundo tipo de pretensiones que se canalizan por el proceso especial de seguridad social, son aquellas en las que se busca la revisión de los actos declarativos de derechos reconocidos por las Entidades Gestoras o por la TGSS. Esto se debe a que de conformidad con la base 15º de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral (1989) el vigente TR de la LPL prohíbe que tales entes revisen por si mismos sus actos declarativos de derecho en perjuicio de sus beneficiarios, no se considerandose una revisión de sus actos declarativos la mera ratificación de errores materiales o de hecho o aritméticos. Tras esta norma se incorpora a la LPL un nuevo precepto, art. 145 bis, que instaura dentro del cauce procesal de seguridad social un tercer cauce específico para que el SPEE intente recuperar con cargo a los correspondientes empresarios determinadas prestaciones por desempleo. El objeto de esta 3ª pretensión se centra en facultar al SPEE para reclamar judicialmente que el empresario sea declarado responsable de las prestaciones por desempleo abonadas al trabajador como consecuencia de la formalización de sucesivos contratos temporales que se hayan suscrito dentro de los 4 años inmediatamente anteriores a la presentación a la demanda (siempre y cuando estos sucesivos contratos temporales fuesen abusivos o fraudulentos).

En los **procesos instados por los beneficiarios**, las **especialidades** son las siguientes:

→es necesario acreditar haber realizado la reclamación previa en caso de omitirse esta acreditación, el juez concederá 4 días a la parte para que subsane dicho defecto, en el caso de no hacerlo el juez ordenará el archivo de la demanda sin mas tramite.

Como regla general, la reclamación previa se dirige contra la resolución dictada por la entidad gestora, debiendo interponerse ante la misma en el plazo de 30 días siguientes a la fecha de su notificación (en el caso de que se expresa).

→deberá plantearse la demanda en el plazo de 30 días siguientes en que se deniegue lo solicitado o se entiende el silencio administrativo

A la demanda deberá de acompañar, de modo imprescindible, un recibo de la reclamación o copia de la misma sellada por la entidad gestora o por la TGSS.

Especialidad relativa a la

→al margen de la legitimación pasiva, que ostentan dichos entes cuando son demandados, las Entidades Gestoras y la TGSS podrán personarse en el pleito y ser tenidos como parte en los pleitos de seguridad social en los que tengan algún interés.

→el juez reclama de oficio la remisión del expediente original o copia del mismo y ninguna de las partes podrá inducir en la demanda hechos no recogidos en la reclamación previa.

→cuando la demanda se realice como consecuencia de AT o EP habrá de consignarse la entidad gestora o en su caso la MUTUA con la que el empresario tiene cubierto el riesgo correspondiente.

En el caso de AT el juez tiene la obliga de solicitar informe de la Inspección de Trabajo sobre las circunstancias en las que sobrevino el AT, trabajo realizado por el accidentado, salario y base de cotización.

Por otra parte, en los **procesos instador por entidades gestoras o por la TGSS**, las **especialidades** son las siguientes:

→se trata de procesos donde dichos entes solicitan la revisión de sus actos declarativos de derecho cuando vayan en contra de los beneficiarios y la revisión prescribe a los 5 años

→en su momento, la jurisprudencia dejo sentada la norma de que el beneficiario afectado solo estuviese obligado a devolver lo indebidamente percibido en los 3 últimos meses o que la Administración hubiese incurrido en un retraso considerable. Pero hoy dicha doctrina ha quedado invalidada a tenor del vigente Art. 45.3 TRLGSS que retrotrae la obligación de reintegrar a los 4 años.

En los **procesos incoados por el SPEE** para reclamar prestaciones por desempleo, las **especialidades** son:

→el proceso comienza por comunicación de la Entidad Gestora. Es más, a esta comunicación, la Ley le confiere la categoría de demanda. Dicha comunicación contendrá los mismos requisitos para toda demanda previstos en el Art. 80 LPL y deberá fundamentarse en los Expedientes Administrativos de otorgamiento de prestaciones por desempleo que son los que sustentan (dan fe) el pretendido carácter fraudulento de las sucesivas contrataciones temporales.

El juez estará obligado a advertir al SPEE de los defectos, omisiones o imprecisiones que se contengan en dicha comunicación concediéndole un plazo de 10 días para que lo subsane.

→el Ente Gestor que asume la condición de sujeto activo en el proceso.

→ni el trabajador al que se le haga responsable de esos contratos fraudulentos, ni el empresario podrán solicitar la suspensión del juicio. Concretamente al trabajador, se le prohíbe desistir del proceso.

-->la STC, esta será inmediatamente ejecutiva, independientemente si se recurre o no.

Si la STC Firme, confirma el carácter fraudulento de las contrataciones efectuadas por el empresario condenado debe poner este hecho en conocimiento de la Inspección de Trabajo par que procesa a extender la correcta acta de infracción.

## LECCIÓN 8. RECURSOS

### 1. OBJETO DE LOS RECURSOS

Los recursos tienen como finalidad la revisión o el nuevo examen de una decisión tomada por un órgano judicial, ya que, las actuaciones de estos, igual que toda actuación humana están sujetas a error. Así, gracias a los recursos, el propio órgano u otro superior, podrán revisar la decisión y resolver el recurso.

### 2. CLASES DE RECURSOS

a) Atendiendo al órgano encargado de resolver el recurso, este podrá ser **devolutivo** o **no devolutivo**. Es un recurso devolutivo aquel en el que la resolución del recurso corresponde a un órgano superior y distinto al que dictó la resolución impugnada, de forma que se entiende que el órgano inferior devuelve la competencia al superior; mientras que en el recurso no devolutivo, la competencia para resolverlo permanece en el órgano que dictó la resolución impugnada.

b) Atendiéndolo al propio carácter del recurso, podrá ser **ordinario** o **extraordinario**. Hablamos de recursos ordinarios cuando la posibilidad de impugnar cabe contra toda resolución judicial y por cualquier motivo jurídicamente fundado; mientras que el recurso extraordinario es aquel sólo se admite de forma excepcional.

c) En tercer lugar, atendiendo a la firmeza de la resolución impugnada, hablaremos de recursos en **sentido propio** o estricto o en sentido **impropio** o amplio.

Los recursos en sentido propio se dirigen frente a resoluciones que aún no han alcanzado firmeza; mientras que los recursos en sentido amplio atacan resoluciones judiciales firmes.

### 3. RECURSOS DE REPOSICIÓN Y SÚPLICA (184-187 LPL)

Se trata de recursos ordinarios y no devolutivos que permiten al órgano que dictó la resolución (ya sea unipersonal o colegiado) revisar su propio criterio. Ambos recursos proceden contra autos y providencias.

En concreto, el recurso de **reposición** permite a la parte solicitar al juzgado de lo social que reconsidere y, dado el caso, rectifique una determinada decisión. El art 184 LPL establece que, como regla general este recurso procede contra autos y providencias dictadas por los juzgados de lo social, aunque existen excepciones:

- existen resoluciones contra las que procede el recurso de suplicación
- existen resoluciones contra las que no cabe ni este ni ningún otro recurso (autos dictados en proceso de conflictos colectivos o impugnación de convenios)
- existen resoluciones que tienen vedado expresamente el recurso de reposición (autos que ordenen la prosecución de una prueba aunque la parte que la propuso renuncie a ella).

Por otra parte, el recurso de **súplica** es un recurso análogo al anterior con sólo dos diferencias:

- procede contra las decisiones tomadas por las salas de lo social (185 LPL)
- procede contra las providencias que no sean de mera tramitación y contra todos los autos.

En principio y salvo tres señaladísimas excepciones, contra el auto que resuelve estos recursos, no cabe interponer un nuevo recurso. (una de estas excepciones es contra el auto que resuelve una declaración inicial de competencia)

#### 4. RECURSOS EXTRAORDINARIOS

Se trata de los recursos de suplicación, casación y casación para unificación de doctrina, que reciben este nombre debido a que para interponerlos hay que incoar motivos muy concretos que prueben que la resolución incurrió en vicios procesales (in procedendo) o materiales (in iudicando).

Todo ello a diferencia de lo que ocurre en el proceso civil, donde existe recurso de apelación que se puede interponer en cualquier caso sólo con invocar que la resolución que se pretende impugnar produce un perjuicio a la parte recurrente.

Como consecuencia del carácter extraordinario de estos 3 recursos, se deriva que en el orden jurisdiccional social, la primera es la única instancia porque no existe recurso de apelación.

##### a) SUPLICACIÓN (art 188-202 LPL)

Es el más importante de los tres recursos extraordinarios debido a que es el más frecuente.

El órgano a quo es siempre un juzgado de lo social y el órgano ad quem es siempre la sala de lo social de los TSJ, lo cual se deduce del art 188 LPL donde se establece que las salas de lo social de los TSJ conocerán de los recursos de suplicación que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los juzgados de lo social de su circunscripción.

En cualquier caso hay que tener en cuenta que no todas las sentencias de los juzgados son recurribles, así, el art 189.1 LPL establece una serie de sentencias irrecurribles y permite establecer dos criterios de irrecurribilidad: por razón de la materia y por razón de la cuantía (inferior a 300.000 pts).

Además, aunque el recurso de suplicación lo resuelve la sala del TSJ, la mayor parte de los trámites se realizan en el órgano a quo, donde deberá anunciarse el recurso en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia y presentarse el escrito de impugnación exponiendo con claridad los hechos que la motivan. También ante el juzgado deberá el recurrido presentar su impugnación al recurso.

##### b) CASACIÓN (203-215 LPL)

En este recurso están implicadas las salas de lo social de los TSJ y de la Audiencia Nacional cuando actúan como órganos de 1ª instancia, y la sala de lo social del TS, que actúa como órgano juzgado o tribunal a quem.

El art 203.1 LPL establece que las salas de lo social de los TS conocerán de los recursos de casación que se interpongan contra las sentencias dictadas por las salas de lo social de los TSJ y de la Audiencia Nacional.

Se trata de un recurso muchos menos frecuente que el anterior ya que sólo procede en materias de derecho colectivo cuando el ámbito territorial del conflicto exceda la circunscripción de un juzgado de lo social.

A diferencia del anterior, en este recurso la mayor parte de los trámites se realizan en el órgano a quem.

El recurso debe fundamentarse en cualquiera de los 5 motivos que recoge el art 205 LPL.

##### c) CASACIÓN PARA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA ( RCUD, 216-226 LPL)

Se trata de un recurso que también resuelve la sala 4ª del TS pero no como tribunal de 2º grado, sino de 3º, puesto que procede contra sentencias dictadas en suplicación por las salas de los TSJ.

Este recurso es mucho menos frecuente que el anterior porque la parte recurrente tiene que probar que existe contradicción entre la sentencia de suplicación recurrida y la doctrina de otra dictada en un pleito sustancialmente idéntico.



A estos efectos la parte deberá aportar una copia de esa sentencia que se denomina de contraste y que sólo puede ser una sentencia firme dictada por un TSJ o por el TS.

La parte dispone de 10 días desde la notificación de la sentencia para interponer el recurso.

## LECCIÓN 9 EJECUCIÓN

### 1. LA EJECUCIÓN LABORAL

La actividad de los jueces no se limita a juzgar en instancia y en vía de recurso, también deben hacer cumplir lo juzgado cuando la parte condenada no lo hace voluntariamente.

En lo laboral, esta fase procesal se regula en el libro 4º (235-303 LPL), donde se regulan dos modalidades de ejecución: ejecutiva y provisional.

La ejecución de sentencias forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva porque sino las decisiones judiciales y los derechos que contienen no serían más que meras declaraciones de intenciones sin alcance práctico.

### 2. EJECUCIÓN DEFINITIVA

La ejecución definitiva es la actividad judicial que consiste en hacer cumplir lo fallado en una sentencia firme.

Prácticamente todas las resoluciones dictadas en ejecución de sentencias adoptan la forma de auto. Según lo dispuesto en el art 239 LPL, el fallo deberá ejecutarse en sus propios términos, con independencia de que resulte ilegal o contenga errores.

Aunque la LPL habla de ejecución de sentencias firmes, existen otros 3 títulos que posibilitan esta ejecución: los acuerdos adoptados en conciliación preprocesal, los adoptados en conciliación judicial y los laudos arbitrales firmes dictados al amparo de los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o estatal.

Existen 3 modalidades de ejecución definitiva: dineraria (hacer pagar una cantidad líquida), ejecución de sentencias firmes de despido nulo o improcedente y ejecución de sentencias frente a entes públicos.

### 3. EJECUCIÓN PROVISIONAL

Se orienta a hacer cumplir lo fallado en una sentencia que no ha alcanzado firmeza por estar pendiente de la resolución de un recurso.

Existen 3 modalidades:

- ejecución provisional de sentencias que condenan al pago de cantidades
- ejecución provisional de sentencias en materia de SS
- ejecución provisional en materia de despido.