

TEMA 36

Conflictos individuales de trabajo. La conciliación extrajudicial. El proceso ordinario: demanda, conciliación, juicio y sentencia. Procesos especiales. Medios de impugnación: recurso de casación, de suplicación y revisión. Otros recursos.

- 1. Introducción**
- 2. Los conflictos individuales de trabajo**
- 3. La Conciliación extrajudicial**
 - 3.1 La Conciliación previa
 - 3.2 La reclamación previa a la vía judicial
- 4. El proceso ordinario: demanda, conciliación, juicio y sentencia**
 - 4.1 Los principios del proceso laboral
 - 4.2 El objeto del proceso
 - 4.3 El procedimiento: la demanda, la conciliación judicial, el juicio, diligencias finales, la sentencia.
- 5. Procesos especiales**
- 6. Medios de impugnación**
 - 6.1 Concepto de recurso
 - 6.2 Clases de recursos: recurso de casación, de suplicación, de revisión
 - 6.3 Otros recursos
- 7. Conclusiones**

1. INTRODUCCIÓN

El **Derecho del Trabajo** determinará las reglas específicas de resolución de conflictos en el área laboral. En éste, empresarios y trabajadores siempre se han visto enfrentados. Por ello, el legislador ha elaborado diversas reglas para la resolución de sus diferencias.

En este contexto, los procedimientos de **solución de conflictos** se clasifican en dos grupos: los de autocomposición (en los que intervienen solo las partes, ej: conciliación y mediación), y los de heterocomposición (en los que interviene un tercero, ej: la solución administrativa y la judicial).

2. CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Un **conflicto de trabajo** es un enfrentamiento de diferencias entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo generalmente. Se distingue entre conflictos individuales (que enfrenta a un trabajador singular con su empresario), y conflictos colectivos de trabajo (que enfrenta a un colectivo con el empresario).

3. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

En la regulación del proceso laboral, es preferible una solución impuesta por un tercero. Por ello, se impone la necesidad de que, antes de iniciarse el proceso laboral, las partes intenten llegar a un acuerdo mediante el acto de “conciliación obligatoria previa”.

3.1 La conciliación o mediación previa y los laudos arbitrales

La **conciliación previa** es un procedimiento extrajudicial configurado para llevar a cabo el trámite de previa conciliación a juicio, llevado a cabo por un servicio de la Adm. Pública.

La parte **legitimada** promoverá el acto de conciliación por solicitud, identificando las partes y constatando los hechos. Se citan a las partes, y éstas pueden **comparecer** o no. Si comparecen, puede llegarse a un acuerdo o no (con avenencia o sin ella); si no comparecen, se archiva la solicitud de mediación.

Los **efectos** de la conciliación previa son diversas, dependiendo de si se ha celebrado o no, y si se ha llegado a un acuerdo o no: si no hay acuerdo, puede imponerse una demanda, y si hay acuerdo, lo acordado tendrá fuerza ejecutiva entre las partes.

3.2 Reclamación administrativa previa o agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social

La LJS regula el agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial. (Cuando las Adm. Públicas actúan como empresarios pueden ser parte en el proceso laboral.) La **reclamación previa**, como presupuesto procesal, sirve a las funciones de mejor defensa de la Administración demandada y evitación del proceso. En cuanto a las demandas en materia de prestaciones de SS, se presentará ante la entidad gestora de las mismas.

4. EL PROCESO ORDINARIO: DEMANDA, CONCILIACIÓN JUICIO Y SENTENCIA

Para garantizar la protección jurídica de los trabajadores, se establece un **proceso laboral** específico regido por normas procesales específicos.

4.1 Principios del proceso laboral

La LJS es de carácter tuitivo, protector y compensador y reconoce diversos principios:

Los **principios generales** son:

- Principio de contradicción: las partes exponen sus pretensiones opuestas.
- Principio de publicidad de juicio: el juicio es de audiencia pública.
- Principio de dispositividad: las partes deben aportar hechos y pruebas para fundamentar su derecho.

Hay también una serie de **principios específicos**:

- Principio de oralidad: persigue la simplificación y la celeridad de forma oral.
- Principio de celeridad.
- Principio de inmediación: siendo la vista oral y ante el juez de audiencia pública.
- Principio de concentración: las fases de conciliación se concentran en un acto.
- Principio de instancia única: la impugnación no reabre la discusión legal.
- Principio de impulso judicial: otorgado al juez las facultades necesarias.
- Principio de economía: contribuyendo a garantizar la tutela judicial efectiva independientemente del capital que tenga cada parte.

4.2 El objeto del proceso

El **objetivo** del proceso laboral es resolver las diferencias entre las partes para asegurar una relación laboral adecuada. La nueva LJS tiene como objetivo la ordenación de las materias objeto de conocimiento del orden social, siendo el orden social el principal garante de la normativa de prevención de riesgos laborales (PRL).

4.3 Procedimiento

El proceso ordinario laboral se estructura en varias **fases**: demanda, conciliación judicial, juicio, diligencias finales, y la sentencia.

Demandada: El proceso ordinario comienza con la demanda, en ella se recoge la petición para iniciar el proceso y las causas que lo motivan. La demanda, además, deberá **contener** la designación genérica del órgano ante el que se presente, la designación de los demandantes y otros interesados que deban ser llamados al proceso, la exposición de los hechos, la súplica al respeto, y fecha y firma.

(Se admite la acumulación de acciones del mismo actor en la demanda contra el mismo demandado.) El Secretario Judicial hace un **análisis** de la demanda, si la admite, deberá comunicar a las partes el día y la hora del acto de conciliación y juicio.

Conciliación judicial: El Secretario Judicial intentará la **conciliación** advirtiendo a las partes de sus derechos y obligaciones. Si no se comparece, se desiste la demanda, aunque no impedirá la celebración del juicio. La conciliación podrá suspenderse una vez de forma justificada, dos en casos muy graves.

Juicio: Si no hubiera acuerdo en la conciliación, procede el **juicio**. Las partes podrán valerse de cuantas pruebas necesiten. El órgano judicial podrá realizar cuantas preguntas estime oportunas para comprobar la veracidad de las pruebas y de los testigos, peritos, expertos en la materia relativa al asunto que concierne a las partes. Al final, las partes formularán sus conclusiones de forma concreta en función del resultado de la conciliación.

Diligencias finales: Terminado el juicio, el juez podrá acordar la práctica de cuantas pruebas necesite, como las **diligencias finales**, con intervención de las partes.

Sentencia: El juez dictará la **sentencia** al respecto (plazo 5 días) en la que expresará los antecedentes del hecho, declarará los hechos que estime probados, los fundamentos de derecho y el fallo. Posteriormente, la sentencia firme se llevará a efecto.

5. LOS PROCESOS ESPECIALES

En el proceso laboral, la LJS distingue entre procesos ordinarios y **procesos especiales** o modalidades procesales. Estos procesos pueden englobarse en los siguientes apartados: relaciones colectivas de los trabajadores, relaciones individuales de trabajo, modalidad fundada en la intervención de la Adm. Pública, y prestaciones de la SS.

Relaciones colectiva de los trabajadores: Recoge varios procesos:

- Proceso de impugnación de CC: impugnar los CC cuando estos sean ilícitos o dañen los intereses de terceros. Son **legítimos** para hacerlo la autoridad laboral, los representantes legales de los trabajadores o los terceros dañados.
- Procesos sobre conflictos colectivos: regula la tramitación de demandas que afecten a un colectivo de trabajadores sobre la aplicación e interpretación de una norma, CC o práctica de la empresa. Son **legítimos** para promoverlos los sindicatos asociaciones empresariales, Adm. Públicas empleadores, representantes de los trabajadores, representantes de los autónomos y la autoridad laboral. (El proceso se tramitará con preferencia con carácter de urgencia.)
- Procesos de impugnación de estatutos sindicales (LJS, arts. 167-176): este proceso puede impugnar la resolución administrativa que deniegue el depósito de los estatutos o de sus modificaciones, o la impugnación de los estatutos de los sindicatos o sus modificaciones. Son **legítimos** para promover el proceso los promotores de los Sindicatos, el Ministerio Fiscal y aquellos acreditados con interés directo, personal y legítimo.
- Procesos de impugnación en materia electoral: en materia electoral, pueden impugnarse los laudos arbitrales y la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas relativas a elecciones de representantes de personal. Son **legítimos** los que tengan un interés legítimo y quienes hubieran obtenido algún representante en el ata de las elecciones.

Relaciones individuales de trabajo: Comprende diversos procesos:

- Proceso por vacaciones: su objetivo es establecer el periodo de vacaciones, siendo **legítimos** para hacerlo los trabajadores.
- Procesos sobre clasificación profesional: su objeto es fijar la categoría profesional del trabajador en función de su puesto, siendo **legítimos** para promoverlo los trabajadores.
- Procesos sobre movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo: en caso de modificación sustancial de las condiciones laborales, el trabajador puede declarar una demanda sobre el trabajador. Si es justificada y aprobada por un juez, el trabajador seguirá en las mismas condiciones, si no, tendrá que adaptarse a las nuevas o renunciar al puesto.
- Procesos sobre impugnación de sanciones y despidos: su objeto es reclamar el despido disciplinario y sanciones por faltas graves o muy graves por parte de una demanda contra el empresario de parte del trabajador.
- Derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente: su objeto es concretar los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral por parte del trabajador al empresario mediante una demanda en disconformidad con la medida de conciliación. (Este derecho es aplicable a las víctimas de violencia de género como medida de protección.)
- Procesos sobre extinción del CT: consiste en una reclamación contra la decisión extintiva del CT por causas objetivas, y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiera obtenido la previa autorización.
- Procesos sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas: consiste en la defensa de los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas por parte de los trabajadores.

Modalidad fundada en la intervención de la Adm. Pública: Recoge varios procesos:

- Procedimiento de oficio e impugnación de actos administrativos en materia laboral y de SS no prestacionales.
- Procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de SS, excluidos los prestacionales.
- Reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación en los juicios por despido (por parte del empresario).

Prestaciones de la SS: Su objeto es reclamar prestaciones de la SS por parte del trabajador a la entidad correspondiente.

6. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN: RECURSO DE CASACIÓN, DE SUPLICACIÓN Y REVISIÓN. OTROS RECURSOS

6.1 Concepto de recurso

El juez o tribunal al dictar cualquier resolución puede resolver erróneamente una demanda. Entonces, se hace necesario un sistema de medios de **impugnación** al respecto, que son los recursos contra las resoluciones judiciales. Para que un recurso sea **admisible** debe ser recurrible, que haya producido perjuicios a quien la impugna y que no haya transcurrido el plazo legal concedido para recurrir.

6.2 Clases de recursos

Los recursos se **clasifican** en:

- **Recursos devolutivos y no devolutivos:** los **devolutivos** son los recursos que conoce un juez distinto y superior del que ha dictado la resolución impugnada (recurso de suplicación, queja, revisión y casación); los **no devolutivos** son los que conoce el mismo juez que ha dictado la resolución (recurso de deposición).
- **Recursos ordinarios y extraordinarios:** los **ordinarios** son los que pueden interponerse frente a cualquier resolución impugnable por cualquier causa (recurso de reposición y queja); los **extraordinarios** son los que se admiten solo frente a determinadas resoluciones y por causas establecidas en la ley (recurso de suplicación, revisión y casación).

Dentro de esta clasificación, nos encontramos recursos específicos: de casación, suplicación y revisión.

Recurso de casación: El recurso de **casación** procede contra determinadas sentencias provenientes de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ), Audiencia Nacional (AN) y se revuelve por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS). Son **recurribles** en casación:

- Las sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los TSJ.
- Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, extinción de CT, suspensión del CT, o reducciones de jornada (cuando afecten a menos de 50 trabajadores).
- Los autos que resuelven el recurso de reposición.

El recurso de casación habrá de **fundarse** en alguno de los siguientes **motivos**: abuso en el ejercicio de la jurisdicción, inadecuación del procedimiento, quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de normas, infracción del ordenamiento jurídico, o error en la apreciación de la prueba.

La **Sentencia** resolverá el recurso conforme a Derecho (plazo 10 días desde la vista).

Recurso de suplicación: El recurso de suplicación es de carácter extraordinario y devolutivo, siendo competente las Salas de lo Social de los TSJ. El recurso de suplicación (plazo 5 días) deberá interponerse mediante un escrito que explique con claridad el motivo del mismo, citando las normas legales que se consideren infringidas.

El Secretario Judicial devolverá los autos con la certificación de la sentencia al juzgado de procedencia para su ejecución.

El recurso de revisión: El recurso de revisión es de carácter extraordinario y devolutivo, siendo competente la Sala de lo Social del TS. Procederá contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social. No suele haber vista para ello.

6.3 Otros recursos

Aparte de estos recursos, hay otros más: recurso de reposición, recurso de queja, y recurso de audiencia al rebelde.

Recurso de reposición: El recurso de reposición es de carácter ordinario y no devolutivo y se interpone ante la instancia de la que emanó la resolución impugnada y procede contra las providencias y autos que dicten los jueces de lo social, las del TSJ y las de la Audiencia Nacional.

Recurso de queja: El recurso de queja es de carácter ordinario y no devolutivo. Se interpone contra la decisión de no tener anunciado el recurso de suplicación que se interpone ante la Sala de lo Social del TSJ correspondiente, o bien contra la decisión de no tener preparado recurso de casación interpuesto ante la Sala de lo Social del TS.

Recurso de audiencia rebelde: Los procesos seguidos sin comparecencia del demandado se le aplicarán las normas contenidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

7. CONCLUSIONES

La distinción entre **conflictos** de trabajos individuales y colectivos es importante y sus efectos trascienden a las formas de exteriorización y a los procedimientos de solución. Los conflictos colectivos llevan a la obligación de llegar a un acuerdo.

La intención del **legislador** es resolver las diferencias mediante **procedimientos** más flexibles y menos solemnes que las soluciones de carácter procesal. La especialidad de las normas laborales se ve reflejada también en los institutos procesales.

La reciente **reforma procesal** mantiene los principios y estructura de su antecesora, siendo sus principales **aportaciones**: la delimitación del ámbito competencial del orden social, la adaptación a las recientes reformas producidas en el derecho sustantivo con la introducción de la figura del trabajador autónomo dependiente, la potenciación de las facultades del Secretario Judicial y los procesos telemáticos para agilizar los procesos.