

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.*

Esquema:

- 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:
 - 4.3.a.- La demanda.
 - 4.3.b.- La conciliación judicial.
 - 4.3.c.- El juicio.
 - 4.3.d.- Diligencias para mejor proveer.
 - 4.3.e.- La sentencia.
- 5.- Procesos especiales.
- 6.- Medios de impugnación:
 - 6.1.- Concepto de recurso.
 - 6.2.- Clases de recursos:
 - 6.2.a.- Recurso de casación.
 - 6.2.b.- Recurso de suplicación
 - 6.2.c.- Recurso de revisión.
 - 6.3.- Otros recursos.
- 7.- Conclusiones.
- 8.- Referencias bibliográficas y documentales.

1. - INTRODUCCIÓN.

La configuración del Derecho del Trabajo como rama autónoma del ordenamiento jurídico por su naturaleza singular, caracterizada principalmente por la desigualdad en las posiciones negociadoras de las partes, hace necesaria que a su regulación sustantiva vaya unida la procesal, que determinará las reglas específicas de resolución de conflictos en esta área.

En el ámbito de las relaciones laborales el conflicto de intereses posee una especial significación, pues tradicionalmente trabajadores y empresarios se han visto enfrentados dentro sus distintas posiciones, que tan explícitas quedan reflejadas en el carácter sinalagmático, y recíproco del contrato de trabajo, germen de esta disciplina. Ello ha determinado que el legislador arbitre diversas fórmulas para la resolución de sus diferencias, donde la asimetría de posiciones hace que se intensifiquen los principios de agilidad, flexibilidad, oralidad, inmediación, así como que se otorgue una mayor amplitud de la potestad de dirección, por parte del órgano jurisdiccional de dirección del proceso.

El fin último del derecho procesal es dar cumplimiento al derecho fundamental de tutela efectiva de nuestro artículo 24 de la Constitución, que en el ámbito social, cobra el especial significado de garantizar no sólo la seguridad jurídica, sino además, la paz social imprescindible para el desarrollo económico y el bienestar de toda la ciudadanía.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social (**LJS, en adelante**), viene a mejorar a su antecesora (Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el RD 2/1995, de 7 abril), respetando y consolidando sus principios rectores (inmediación, oralidad, concentración y celeridad), su distribución de reglas y su organización interna, siendo su objetivo la mejora, racionalización y clarificación de su contorno competencial, para unificar el conocimiento de todo conflicto que se produzca en el ámbito laboral, sindical y de Seguridad Social. Todo ello dentro del Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012).

En este contexto los procedimientos de solución de conflictos continúan clasificándose en dos grandes grupos: los de autocomposición, que son aquellos en los que intervienen sólo las partes, así ocurre en la conciliación y la mediación, y los de heterocomposición, en los que interviene un tercero, se incluyen aquí, el arbitraje, la solución administrativa y la judicial.

En el presente tema trataré de conceptualizar y clasificar los diferentes conflictos de trabajo y analizaré los procedimientos de solución extrajudiciales y judiciales, conforme al siguiente esquema.

2. - CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La nueva reforma procesal de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, reconoce como pretensiones a conocer por los órganos que la componen, todas aquellas que se promuevan dentro de esta rama del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo específicamente, y ahí su novedad, aquellas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como las impugnaciones de las Administraciones Públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre estas materias. (Art. 1LJS)

Quedan así más claramente delimitados los conflictos que deben someterse a la jurisdicción social, que amplía su competencia, sobre el orden civil y contencioso-administrativo.

En cuanto a la definición de conflicto de trabajo, se entenderá como tal toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo en su más amplio sentido. Es tradicional distinguir entre conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo:

A.- Conflicto individual es el que enfrenta a un trabajador en singular con su empresario. Es también individual el conflicto, que aun afectando a varios trabajadores o empresarios tiene como base la discusión de intereses de carácter singular. Este tipo de conflictos individuales se resuelve tradicionalmente en vía procesal estricta, y ello es debido a que se trata de conflictos de aplicación del Derecho, es decir, de conflictos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma que no es cuestionada por los litigantes.

B.- Conflicto colectivo es aquel cuyo objeto es un interés colectivo, entendiendo por tal, el interés que no es exclusivo de un individuo (ni de un grupo de individuos singularmente considerados) sino de una colectividad.

Por consiguiente, la distinción entre conflicto colectivo (cuya nota identificadora estriba en la presencia de un interés colectivo o general del grupo) y conflicto plural (el interés afectado es, en cambio, el que resulta de los individuales concurrentes) es borrosa, suscitando dudas en la práctica, por lo que conviene detenerse en sus rasgos diferenciadores:

1º. El sujeto de los conflictos colectivos no es el trabajador singular, sino las organizaciones sindicales de trabajadores o los órganos representativos del personal de la empresa. Por eso, comúnmente se atribuye la legitimación para iniciar el procedimiento destinado a dirimir y resolver el conflicto colectivo a los órganos y representantes sindicales.

2º Mientras que la solución del conflicto individual afecta sola y exclusivamente a los trabajadores que han sido partes en el procedimiento, la solución del conflicto colectivo afecta a toda la colectividad implicada en el conflicto, es decir, a todos sus integrantes tanto presentes como futuros.

3º A diferencia de los individuales, los conflictos colectivos a menudo son resueltos en vías no jurisdiccionales, entre otros, órganos mediadores, árbitros. Los conflictos colectivos pueden ser conflictos de aplicación del Derecho o de regulación del Derecho.

4º. El proceso de conflictos colectivos es regulado como un proceso especial en el Capítulo VIII de la nueva LJS (Artículo 153 y ss), que por su entidad y especial interés no son objeto de este tema.

3. - LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL.

La regulación del proceso laboral descansa sobre la idea de que, el proceso es un mal necesario, de manera que se acepta que una solución convenida entre las partes, si tiene las debidas garantías, es preferible a una solución impuesta por un tercero tras un camino procesal largo y costoso. Por esta razón se impone con carácter general la necesidad de que, antes de iniciarse el proceso laboral las partes intenten llegar a un acuerdo en un acto que se llama "*conciliación obligatoria previa*" y que nada tiene que ver con el intento de conciliación ante el juez de lo Social, que se produce una vez iniciado ya el proceso (Conciliación Judicial: Art. 84 LJS)

La nueva LJS lo regula dentro del Libro I en su Título V bajo la rúbrica "De la evitación del proceso" y comprende dos capítulos el 1º "*De la conciliación o mediación previa y de los laudos arbitrales*" y el 2º "*Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial*".

3.1. - La conciliación o mediación previas y los laudos arbitrales.

Se configura como una actividad preprocesal de carácter necesario, la conciliación previa es un procedimiento extrajudicial legalmente configurado para evitar el proceso laboral. Según establece la LJS (arts. 63 a 68) es un requisito exigible para iniciar el proceso laboral, salvo las excepciones recogidas en el art. 64 LJS, y se desarrolla conforme a un procedimiento que en síntesis es el siguiente:

El órgano conciliador es un servicio de la Administración pública , ya de la Administración Central, ya de las Comunidades Autónomas que tengan transferidas las funciones de conciliación, o ante un órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos regulados en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (**TRET**, en adelante), así como los acuerdos de interés profesional contemplados en el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (**LETA**, en adelante). Este Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), se regula por el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, y tiene como finalidad la de ser el instrumento para llevar a cabo el trámite de previa conciliación a juicio que establece el artículo 63 LJS.

Incoación: la parte que tenga capacidad promoverá el acto de conciliación por solicitud, en la que identificadas las partes, se harán constar los hechos sobre los que pretenda avenencia. La presentación de la papeleta de conciliación suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción. Los plazos de caducidad se reanudan al día siguiente de intentada la conciliación o mediación y en todo caso a los 15 días hábiles, excluidos los sábados, desde la presentación sin que se haya celebrado. En el caso de los laudos arbitrales la reanudación del cómputo se produce al día siguiente de su firmeza o de la sentencia que se dicte en el caso de ser reclamado.

En todo caso, a los treinta días, sin haberse celebrado la conciliación o iniciado la mediación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Comparecencia: citadas las partes, éstas pueden o no comparecer:

- Si comparecen, el funcionario conciliador intentará la avenencia y levantará acta de su resultado que puede ser, con avenencia o sin avenencia.
- Si no comparecen, quedará sin efecto por incomparecencia del demandado; pero si el que no comparece es el demandante se archivará la solicitud sin más. La nueva Ley de Jurisdicción Social,

establece que si la parte demandada no compareciese sin causa justificada podrá ser condenada en costas, incluyéndose los honorarios del letrado o graduado social colegiado, si la sentencia coincidiera esencialmente con la pretensión de la papeleta de conciliación.

Efectos: varían según que se haya celebrado o no, y que se haya alcanzado o no acuerdo entre las partes enfrentadas

- El efecto inmediato de la conciliación celebrada sin efecto por la incomparecencia del demandado o sin avenencia, es el cumplimiento del presupuesto procesal y la posibilidad de interponer la correspondiente demanda que inicie el proceso laboral en la que no pueden alegarse hechos distintos a los aducidos en conciliación. A la demanda hay que acompañar certificado del acto de conciliación.
- Si hay avenencia, lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.
- Se entienden equiparados a las sentencias firmes a efectos de conciliación los aludos arbitrales firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos del artículo 83 del TRET, así como los laudos establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, los referidos a materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u cualquier otro que cuyo conocimiento corresponda al orden social.
- El acuerdo de conciliación puede ser impugnado por las partes y por quienes puedan sufrir un perjuicio ante el juez o tribunal competente para conocer del asunto mediante la acción de nulidad que caduca a los 30 días, excluidos sábados, domingos y festivos.

Cabe destacar que es posible en las pretensiones que por su naturaleza lo permitan, que las partes acudan voluntariamente a la conciliación o mediación previa sin que esta sea obligatoria, y que si lo hacen en tiempo oportuno, se interrumpan igualmente los plazos de prescripción y caducidad.

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

La **LJS** lo regula en el Capítulo Segundo "*Del agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial*", Título V del Libro I (arts. 69 a 73).

Cuando las Administraciones públicas actúan como empresarios pueden ser parte en el proceso laboral. Pues bien, en tal caso ha de cumplirse el trámite previo de reclamación a la Administración lo que luego se va a

convertir en pretensión procesal contra ella. La reclamación previa como presupuesto procesal sirve a las funciones de mejor defensa de la Administración demandada y evitación del proceso, dando en su caso satisfacción a las pretensiones. Se trata por tanto de un trámite de enorme similitud con el acto de conciliación previa, que al igual que éste no es potestativo, sino que es un requisito de procedibilidad, que debe interponerse contra decisiones tomadas por la Administración pública en su calidad de empresario, o sea, sometidas al Derecho del Trabajo, salvo las pretensiones exceptuadas en el artículo 70 LJS.

El procedimiento está regulado en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Si se desestima la reclamación (el órgano administrativo tiene un mes de plazo para resolver; si no lo hace, se entiende desestimada la reclamación, por silencio administrativo negativo), queda abierta la vía judicial pudiendo el interesado interponer demanda en el plazo de dos meses, salvo en las acciones de despido en las que será de 20 días hábiles. A sensu contrario, si se estima, se evita el proceso porque la Administración ha reconocido y aceptado la pretensión formulada.

La caducidad de la vía previa por haber dejado transcurrir el plazo de 2 meses no significa la caducidad de la acción pudiendo hacerse valer el derecho de nuevo si no hubiera prescrito, reproduciendo la vía administrativa.

Igual que lo establecido para la conciliación previa la **LJS** establece el principio de congruencia entre reclamación y proceso que afecta a las dos partes: el demandante no puede ejercer ante la jurisdicción de lo social otras pretensiones que las formuladas en la reclamación previa; la Administración no puede fundar su posición en razones distintas a las aducidas o en la contestación o, en caso de silencio a las contenidas en el expediente administrativo.

En cuanto a las demandas en materia de prestaciones de Seguridad Social, la reclamación previa se presentará ante la entidad gestora de las mismas. Se exceptúan las resoluciones administrativas expresas en las que se acuerda el alta médica al agotarse el plazo máximo de la prestación de incapacidad temporal.

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

La existencia de un proceso laboral especializado frente al proceso civil tiene una explicación histórica cuyo fundamento en buena parte permanece y así lo reconoce la Ley 36/2011, de 10 de octubre. En efecto, del mismo modo que desde finales del siglo XIX se propugna un Derecho sustantivo nuevo frente al Civil, con el fin de garantizar la efectiva protección jurídica de los trabajadores, se defiende el establecimiento de un proceso laboral específico, ágil y económico, libre de la complicación, lentitud y costo del proceso civil. La peculiaridad del proceso laboral explica que éste se rija también por normas procesales específicas.

El artículo 1 de la citada LJS dispone que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto individuales como colectivas, las que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como las impugnaciones de las Administraciones Públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre estas materias.

4.1. - Principios del proceso laboral.

La nueva **LJS**, ha querido mantener los principios del proceso de su predecesora, dado que se trataba de una Ley posterior a nuestra Constitución, y que al igual que el derecho sustantivo, estaba sustentada en el carácter tuitivo, protector y compensador de la asimétrica relación entre las partes implicadas en el Derecho Laboral.

El artículo 74 de la **LJS**, reconoce como principios específicos el de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad.

No obstante, también podemos deducir otra serie de principios, que comparte tradicionalmente con el proceso civil. Básicamente estos son los siguientes:

- **Principios generales:**

a) **Principio de contradicción**, a cuyo tenor ambas partes han de exponer al órgano judicial sus opuestas pretensiones.

b) **Principio de publicidad de juicio**, según el cual éste ha de desarrollarse en audiencia pública.

c) **Principio de dispositividad**, según el cual son las propias partes en litigio las que han de promover el proceso, formular la acción y la defensa, aportar al juzgador la alegación de los hechos y la proposición de las pruebas que estimen precisas para fundamentar su derecho.

□ **Principios específicos:**

1º Principio de oralidad que persigue la simplificación formal y la celeridad, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso escrito. El proceso laboral es fundamentalmente oral, salvo aquellos trámites que deben documentarse por escrito, afectando esta característica sobre todo al juicio en el que las partes exponen de viva voz sus alegaciones y conclusiones, y a las resoluciones que han de dictarse durante la celebración del juicio, admitiéndose la posibilidad de dictar sentencia in voce.

2º Principio de inmediación, exige que el desarrollo de la vista oral o juicio y de la prueba, en general, se realice ante el juez o tribunal y en audiencia pública, salvo lo exceptuado por la ley, siendo causa de nulidad que la sentencia sea dictada por Magistrado distinto del que presidió el juicio.

3º Principio de concentración, supone que el juicio oral concentra en acto único las fases de conciliación, y de no prosperar ésta, las alegaciones, pruebas y conclusiones, e incluso la misma sentencia si es dictada in voce. Tal exigencia no impide que se pueda paralizar la dinámica del juicio por el tiempo imprescindible para el examen de la prueba documental de la parte contraria.

4º Principio de celeridad, estrechamente relacionado con los anteriores encuentra su fundamento en la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo. Esta celeridad se refleja en los plazos que son más breves, perentorios e improrrogables, en la tramitación urgente y preferente de ciertos asuntos (vacaciones, libertad sindical, etc.) y en la sencillez de la tramitación tanto del proceso ordinario como de los especiales.

5º Principio de instancia única que significa que la impugnación de la sentencia del juez laboral no reabre la discusión y examen completo de la litis ya fallada, sino que el tribunal superior carece de facultades para entrar a conocer nuevamente el fondo del asunto enfrentándose a él en idéntica posición que el juez a quo. En materia procesal laboral no existen, pues, recursos de alzada o apelación.

6º Principio de impulso judicial, que limita el carácter dispositivo del proceso, y que se manifiesta en las facultades que la ley otorga al juez para, entre otras cosas, incoar procesos, no aprobar la conciliación aunque haya avenencia entre las partes, preguntar libremente, etc. Esta oficialidad del proceso laboral también se refleja en la mayor intensidad del principio *iura novit curia*, al no ser preciso que la demanda tenga fundamentos de Derecho y no ser preceptiva la intervención de letrado, lo que en ocasiones obliga al juez a corregir planteamientos jurídicos inadecuados o suplir omisiones.

7º Principio de economía, que presenta dos aspectos básicos: de un lado, la gratuidad en la fase de cognición; de otro lado, la innecesariedad de postulación por letrado, sólo exigida en vía de recurso. Este principio contribuye a garantizar la tutela judicial efectiva y equipara a los litigantes con independencia de su condición económica.

4.2. - El objeto del proceso.

Constituye el objeto del proceso el tema que debe resolver el órgano jurisdiccional, así pues, deberá ser una pretensión fundada en algunos de los supuestos de competencia objetiva del artículo 2 LJS. En la determinación del objeto del proceso laboral hay que tener en cuenta que la reclamación contenida en la demanda, se completará a lo largo del proceso con las pretensiones introducidas por las otras partes procesales y las propias facultades del órgano jurisdiccional.

Por otra parte, si en un mismo juzgado o tribunal hay varias demandas contra un mismo empresario aunque los actores sean distintos, podrá acordarse de oficio o a instancia de parte la acumulación de los autos.

La nueva LJS tiene como objetivo la ordenación de las materias objeto de conocimiento del orden social. Así por un lado se unifican dichas materias evitando los llamados peregrinajes procesales por distintos órdenes, es el caso de todas las cuestiones relativas a accidentes de trabajo que quedan incluidas competencialmente, convirtiéndose el orden social en el principal garante de la normativa de prevención de riesgos laborales, incluyéndose las pretensiones de funcionarios y personal estatutario. Además se unifica el conocimiento de cualquier vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, aunque el sujeto activo sea una persona distinta del empleador o empresario. Por último se incluyen en el ámbito social, todas las cuestiones relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad y las incluidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, conocida como la Ley de Dependencia. Para esta última inclusión se establece un plazo de tres años para su entrada en vigor.

4.3. - Procedimiento.

A continuación se procede a examinar el proceso ordinario, en el que tras la reforma procesal se amplían las funciones del Secretario Judicial (artículos 80 y siguientes LJS), pudiendo estructurarse en diversas fases del mismo en las siguientes:

4.3.a. - La demanda.

El proceso ordinario comienza mediante demanda, acto procesal que, por iniciativa de parte, pone en marcha el proceso. En ella se recoge, además de la petición de que se inicie el proceso, la exposición de la pretensión. Establece el artículo 80 LJS, la forma que debe contener la demanda, indicando que se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes requisitos generales:

- a) La designación genérica del órgano ante quien se presente.
- b) La designación del demandante y de aquellos otros interesados que deben ser llamados al proceso.
- c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en la reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas.
- d) La súplica correspondiente, en función de la pretensión ejercitada, pudiendo formularse de forma escalonada, con una pretensión principal y otras/s subsidiarias.
- e) Si el demandante litigase por sí mismo designará un domicilio en la localidad donde resida el juzgado o tribunal.
- f) Fecha y firma.

Asimismo, pueden añadirse otros mediante “*otrosi*” tales como: que el demandante asistirá acompañado de letrado o representado por procurador; la solicitud de pruebas o de medidas cautelares..

Se exige la aportación de tantas copias de la demanda y demás documentos como demandados y demás interesados hubiere.

En base al principio de economía procesal, la **LJS** (art. 25.1) admite la **acumulación de acciones** del mismo actor en la demanda contra el mismo demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siendo examinadas en un único procedimiento y resueltas en una única instancia, salvo las excepciones legalmente previstas (ej. Reclamaciones de la Seguridad Social excepto cuando tengan la misma causa de pedir, acciones de despido, modificaciones sustanciales, vacaciones etc). Por regla general esta acumulación debe realizarse en el momento de presentarse la demanda pero también puede producirse de forma sobrevenida, siempre que no produzca una variación sustancial, en cualquier caso, antes de la conciliación y juicio, salvo que se plantee a través de la reconvención.

Cuestión distinta es la **acumulación de autos o procesos** que permite agrupar en un mismo proceso las demandas contra un mismo demandado aunque los actores sean distintos, siempre que en ellas se ejerzan idénticas acciones, pudiendo tratarse de demandas tramitadas ante el mismo juzgado o diferentes, pero de la misma circunscripción. Será acordada de oficio o a instancia de parte, antes de la celebración del juicio, salvo que se proponga por vía reconvenzional.

Actos preparatorios y diligencias preliminares, anticipación de prueba y medidas cautelares.:

a) Como actos preparatorios se puede, antes de la presentación de la demanda, solicitar del juzgado la confesión de quien ha de ser demandado y el examen de testigos así como el examen de libros, cuentas y documentos, todo ello como establecen los artículos 76 y 77 LJS.

b) Las partes también podrán solicitar la práctica de pruebas de imposible o muy difícil realización durante el juicio, (arts. 78 LJS).

c) Como medidas cautelares se podrá acordar el embargo preventivo de bienes del demandado, de oficio o a instancia de parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial. Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social, sindicatos y asociaciones representativas de trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse, (art. 79 LJS).

Admisión de la demanda

Admitida la demanda el Secretario Judicial hace un primer análisis de la misma, admitiéndola y ordenando la prosecución de la tramitación si no aprecia que concurren alguna de las circunstancias que hacen precisa la subsanación o el archivo. Asimismo advertirá a las partes de los defectos u omisiones en que se haya incurrido al redactar la demanda para que los subsane en el plazo de 4 días. Una vez subsanada la demanda, el Secretario Judicial admitirá la demanda o, en caso contrario, dará cuenta al juez o tribunal para que resuelva.

El Secretario Judicial admitirá provisionalmente toda demanda aunque no se acompañe certificación del acto de conciliación previa. No obstante, deberá advertir al demandante que debe acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de 15 días bajo apercibimiento de que de no hacerse así se archivará la demanda sin más trámite.

Si la demanda fuese admitida el Secretario Judicial señalará dentro de los 10 días siguientes al de su presentación, el día y la hora en que hayan de tener lugar los actos de conciliación y juicio.

4.3.b. - Conciliación judicial.

Acto conciliatorio: el Secretario Judicial, intentará la conciliación advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia (art. 84 LPL). Se podrá aprobar la avenencia en cualquier momento antes de dictar sentencia. El Secretario Judicial no aprobará el acuerdo cuando estime que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho.

Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta y el acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias. La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercerá ante el mismo Juzgado o tribunal por los trámites y con los recursos establecidos en la ley.

Comparecencia:

- a) Si el actor citado en forma no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio se le tendrá por desistido de su demanda.
- b) La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

Suspensión: el artículo 83 LJS dispone que sólo a petición de las partes o por motivos justificados, acreditados ante el órgano judicial, podrán suspenderse por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias graves adecuadamente probadas podrá acordarse una segunda suspensión.

4.3.c. - Juicio.

Si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio, dando cuenta de lo actuado.

A) Alegaciones: acto seguido, el demandante ratificará o ampliará su demanda aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.

El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes. En ningún caso, podrá formular reconvencción salvo que lo hubiere anunciado

en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa.

Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el juez o tribunal lo estime necesario, en ningún caso se suspenderá el proceso por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.

B) Prueba: las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estiman imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.

La pertinencia de las pruebas y de las preguntas que puedan formular las partes se resolverán por el juez o tribunal, y si el interesado protestase en el acto contra la inadmisión, se consignará en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia.

Se reconoce la posibilidad a las partes de utilizar cuantos medios de prueba estén permitidos por ley, entre ellos la propia LJS regula:

- a) Prueba de interrogatorio: las posiciones para la prueba de confesión se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.
- b) Prueba de interrogatorio de testigos: no se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.
- c) Prueba pericial: la práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo. El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un Médico forense, en los casos en que sea necesario su informe.
- d) Prueba documental: de los documentos presentados se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.
- e) Informe de expertos: podrá el juez o tribunal oír dictamen de personas expertas en la cuestión objeto del proceso. En los procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, podrá reclamar informe de la Inspección de trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral.

El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo las partes y los defensores ejercitar el mismo derecho.

El artículo 96 de la LJS, establece de forma específica la regulación de la carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. En el primero corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En el segundo, corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad, sin que pueda apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador, ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

C) Conclusiones: practicada la prueba, las partes o sus defensores en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, las cantidades que por cualquier concepto sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada.

Si las partes no lo hicieran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan.

4.3.d. - Diligencias finales.

Terminado el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes.

4.3.e. - La sentencia.

Plazo: el juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de 5 días publicándose inmediatamente, aunque también podrá en el momento de terminar el juicio pronunciarla de viva voz con los contenidos y requisitos del artículo 97.2 de la LJS, siempre que por razón de materia o cuantía no proceda recurso de suplicación, en tal caso se consignará en el acta la expresión del fallo y una motivación sucinta. Las partes podrán solicitar la entrega de un documento que contenga la transcripción por escrito de la sentencia.

Contenido: La sentencia expresará los antecedentes de hecho, declarará los hechos que estime probados, los fundamentos de derecho y, por último el fallo. La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados.

Notificación: será notificada a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes. Al notificarse la sentencia a las partes se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y consignaciones que sean precisas y forma de efectuarlos.

Ejecución: las sentencias firmes se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC), para la ejecución de sentencias con las especialidades previstas en la LJS (Art. 237 LJS)

Dentro del proceso ordinario, y no como modalidad procesal, la LJS regula el llamado proceso monitorio, para reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas y exigibles, y de cuantía determinada no superiores a seis mil euros, excluyendo las de carácter colectivo y las que se interpongan contra Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

5. - LOS PROCESOS ESPECIALES.

La **LJS** estructura el proceso laboral distinguiendo entre procesos ordinarios y las modalidades procesales regulando éstas últimas dentro del Libro II en su Título Segundo "*De la Modalidades procesales*" (artículos 102 a 184, ambos inclusive). Estos procesos especiales son necesarios por razones materiales y cada materia llevará su tramitación por la modalidad que corresponda.

Las modalidades procesales se regularan, en primer lugar, por las normas específicas que contenga la LJS y en lo no expresamente previsto por las disposiciones que rigen el proceso ordinario.

Las modalidades procesales se pueden englobar en los siguientes apartados:

A. Relaciones colectivas de los trabajadores:

- Proceso de impugnación de convenios colectivos.

Regulación: art. 163 a 165 LJS

Objeto: tiene por objeto la impugnación de convenios colectivos estatutarios cuando se considere que:

- ❑ Son ilegales porque conculcan la legalidad vigente.
- ❑ Lesivos porque lesionan gravemente los intereses de terceros.

Legitimación activa para promover este proceso corresponde a:

- a) La autoridad laboral que podrá promoverlo de oficio en cualquier caso.

b) Si no estuviera todavía registrado estarán legitimados los representantes legales o sindicales de los trabajadores, los empresarios o los terceros lesionados.

c) Si estuviera registrado lo estarán las partes antes citadas pero por los trámites del proceso de conflicto colectivo.

d) El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Legitimación pasiva: corresponde a todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio.

En relación con los despidos colectivos que se deriven de fuerza mayor, se adiciona un nuevo apartado once al artículo 151 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Se prevé que la sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido Extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de reincorporación de los trabajadores afectados.(Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)

- **Procesos sobre conflictos colectivos.**

Regulación: art. 153 a 162 LJS

Objeto: este proceso tiene por objeto la tramitación de las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, decisión o práctica de la empresa. Así como, la impugnación de convenios colectivos y laudos arbitrales no incluidos en el proceso anterior. Se incluyen los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Legitimación activa para promover este proceso corresponde a:

1. Los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.
2. Los representantes legales o sindicales, y el empresario cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
3. Las Administraciones Públicas empleadoras y los órganos de representación de su personal laboral.
3. Las Asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos.
4. La autoridad laboral a instancia de las representaciones antes señaladas.

En todo caso podrán personarse como partes en el proceso los sindicatos y asociaciones empresariales que tengan la condición de más representativos, así como también los órganos de representación legal o sindical, aun cuando no lo hayan promovido si su ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.

Legitimación pasiva: los mismos que lo están activamente.

Presupuesto procesal: será requisito necesario para la tramitación de este proceso el intento de conciliación o mediación en los términos establecidos en el artículo 63 de la LJS. Los acuerdos tendrán, si se reúnen los requisitos de legitimidad, la misma eficacia que los convenios colectivos regulados en el artículo 82 del TRET.

Tramitación: este proceso tendrá carácter urgente con preferencia sobre cualesquiera otros asuntos, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte sin perjuicio de que sea o no recurrida, y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes que versen sobre el mismo objeto.

- **Procesos de impugnación de estatutos sindicales.**

Regulación: art. 167 a 176 LJS.

Objeto: este proceso puede tener por objeto:

- a) La impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito de los estatutos o de sus modificaciones.
- b) La impugnación de los estatutos de los sindicatos o de sus posibles modificaciones.

Legitimación activa para promover este proceso corresponde a:

- a) Los promotores de los Sindicatos en fase de constitución en el supuesto.
- c) Una vez constituidos al Ministerio Fiscal y a quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo.

Legitimación pasiva: corresponde a los promotores de los sindicatos y los firmantes del acta de constitución, así como quienes representen al sindicato legalmente constituido. La Administración Pública a la que esté adscrita la oficina de depósito de Estatutos autora de la resolución impugnada y el Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos.

4. Procesos de impugnación en materia electoral.

Regulación: art. 127 a 136 LJS que regula dos procesos especiales:

□ **La impugnación de los laudos arbitrales previstos en el art. 76 TRET.**

Objeto: La impugnación de los laudos arbitrales previstos en el art. 76 del TRET.

Legitimación activa: quienes tengan un interés legítimo, incluida la empresa.

Legitimación pasiva: las personas y sindicatos que fueron parte en el procedimiento arbitral, así como frente a cualquier otro afectado por el laudo arbitral, en ningún caso serán demandados los representantes legales o la mesa electoral.

Tramitación: se tramitará con urgencia, no suspendiéndose el desarrollo del procedimiento electoral salvo que existan causas justificativas. Contra la sentencia no cabe recurso alguno y de ser demandante la empresa si el juez aprecia que su intención era la de retrasar u obstaculizar el proceso electoral podrá ser sancionado conforme a Derecho.

□ **La impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas relativas a elecciones de representantes de personal.**

Objeto: la impugnación de la resolución administrativa de la oficina pública que deniegue el registro de las actas relativas a elecciones de representantes de personal.

Legitimación activa: quienes hubieran obtenido algún representante en el acta de elecciones..

Legitimación pasiva: la oficina pública que deniegue el registro y también quienes hubieran obtenido algún representante en el acta de elecciones impugnada.

Tramitación: será urgente y contra la sentencia no cabe recurso alguno.

También podrán ser objeto de impugnación las resoluciones de la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales, dentro de los 10 días siguientes a su expedición o denegación.

B. Relaciones individuales de trabajo.

□ **Proceso por vacaciones.**

Regulación: art. 125 a 126 LJS

Objeto: la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones.

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario , pero si la demanda versa sobre preferencias atribuidas a otros trabajadores éstos también deberán ser demandados..

Tramitación: el trabajador dispone de un plazo de 20 días para interponer la demanda a contar desde que conoció la fecha de disfrute, y de no ser conocida la misma, la demanda deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute, y si iniciado el proceso se fijara la fecha éste no se interrumpirá. El proceso será urgente y se le dará tramitación preferente. La sentencia será irrecurrible.

☐ **Procesos sobre clasificación profesional.**

Regulación: art. 137 LJS

Objeto: la fijación de la categoría profesional que corresponda al trabajador en función del puesto desempeñado

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario.

Tramitación: la demanda deberá ir acompañada del informe de los representantes de personal, y una vez admitida a trámite el juez recabará el informe de la Inspección de Trabajo que versará sobre los hechos invocados y circunstancias relativas a la actividad del actor y deberá emitirse en el plazo de 15 días.

Contra la sentencia no cabe recurso alguno.

☐ **Procesos sobre movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

Regulación: art. 138 LJS

Objeto: las modificaciones sustanciales relativas al lugar de trabajo y otras condiciones de trabajo, en los términos previstos en los arts 40 y 41 TRET.

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario y si se discuten preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán serlo los representantes de personal si se trata de una medida de carácter colectivo y cuenta con su conformidad.

Tramitación: la demanda deberá presentarse en el plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. Si una vez iniciado se plantea demanda de conflicto colectivo el proceso individual se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo. El procedimiento será urgente y de tramitación preferente. La sentencia, contra la que no cabe recurso alguno y será inmediatamente ejecutiva, podrá declarar justificada, nula o injustificada la decisión empresarial, en estos dos últimos casos se reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, y de no cumplirse el fallo por la empresa o si lo hiciese de un modo irregular el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado y la extinción del contrato con arreglo al art. 50.1 c) TRET.

☐ **Procesos sobre impugnación de sanciones y despidos.**

Regulación: art. 103 a 115 LJS

Objeto: la reclamación contra el despido disciplinario y sanciones por faltas graves o muy graves.

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario

Tramitación: la demanda deberá presentarse en el plazo de 20 días hábiles, siendo éste de caducidad a todos los efectos. La sentencia declarará el despido como procedente, improcedente o nulo y podrá ser recurrida salvo cuando se trate de sanciones por faltas graves, sin perjuicio de su ejecución provisional en los términos previstos en el art. 295 LPL.

❑ Derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

Regulación: art. 139 de la LJS.

Objeto: la concreción de los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario.

Tramitación: la demanda deberá presentarse en el plazo de 20 días hábiles, a contar desde la comunicación por el empresario de su disconformidad con la medida de conciliación. Será acumulable la acción de daños y perjuicios causados al trabajador. El empresario y trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto del juicio, pudiendo acompañar informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad. El proceso será urgente y se le dará tramitación preferente. Contra la sentencia no cabe recurso alguno, salvo que se haya acumulado la acción de daños y perjuicios y por cantidad quepa recurso de suplicación.

Este procedimiento es aplicable al ejercicio de derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (LOVG)

❑ Procesos sobre extinción del contrato de trabajo.

Regulación: art. 120 a 124 LJS

Objeto: la reclamación contra la decisión extintiva de contratos de trabajo por causas objetivas y también 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 administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista (RD 43/1996)

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario.

Tramitación: este proceso se sustanciará por los trámites procedimentales del proceso de impugnación de despidos y sanciones.

❑ Procesos sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Regulación: art. 177-184 LJS

Objeto: la vulneración de los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso.

Legitimación activa: trabajadores.

Legitimación pasiva: empresario.

Tramitación: pueden presentarse como coadyugantes el sindicato al que pertenezca el trabajador lesionado o en los casos de discriminaciones las asociaciones o entidades públicas entre cuyos fines se encuentre la defensa y promoción de los intereses afectados. El Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos. Su tramitación será urgente podrán establecerse medidas cautelares específicas. Cuando la demanda se refiera a la protección frene al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género, podrán solicitarse además, la suspensión de la relación o la exoneración de la prestación de servicios, el traslado del puesto o de centro o la reordenación del tiempo de trabajo. Si la sentencia declara existencia de vulneración el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización.

C. Modalidad fundada en la intervención de la Administración pública:

❑ El procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales.

Regulación: art. 148 a 150 LJS.

Objeto: este proceso podrá iniciarse de oficio a consecuencia de:

- Las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.
- Los acuerdos de la autoridad laboral competente cuando ésta apreciara dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o extinción a que se refieren los arts. 47 y 51.5 TRET.
- Las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo,
- Las comunicaciones de la autoridad laboral en el cuestionamiento de la naturaleza laboral de la pretensión.

Legitimación activa: Autoridad Laboral, y se tendrá por parte a los trabajadores perjudicados aunque no podrán en ningún caso desistir ni solicitar la suspensión del proceso.

Legitimación pasiva: empresario.

Tramitación: admitida a trámite la demanda el proceso se seguirá de oficio aun cuando no asistan los trabajadores afectados. El órgano judicial autorizará la conciliación cuando estuvieren cumplidamente satisfechos los perjuicios causados por la infracción, no admitiéndose los pactos posteriores al acta de infracción entre trabajadores y empresarios si no se celebraron ante el Inspector o Autoridad laboral.

❑ **Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales.**

Regulación: art. 151 a 152 LJS.

Objeto: actos administrativos en materia laboral y de seguridad social sin contenido prestacional.

Legitimación activa: destinatarios del acto o quienes ostentes derechos o intereses legítimos en su revocación.

Legitimación pasiva: Administración o entidad autora del acto.

Tramitación: podrán personarse los sindicatos más representativos así como con implantación en el ámbito del litigio, con interés. La sentencia podrá declarar no conforme a derecho el acto impugnado anulándolo total o parcialmente. En el supuesto de defectos de forma, se retrotraerá el procedimiento al momento de la producción de dicho defecto.

❑ **De la reclamación al Estado del pago de los salarios de tramitación en los juicios por despido.**

Regulación: art. 116 a 119 LJS.

Objeto: la reclamación al Estado de los salarios pagados al trabajador que excedan de 60 días hábiles contados desde que se presentó la demanda por despido hasta la sentencia judicial.

Legitimación activa: el empresario.

Legitimación pasiva: el Estado

Presupuesto procesal: será necesario haber reclamado en vía administrativa y contra la denegación podrá interponerse acción judicial ante el órgano judicial que conoció del proceso por despido.

Tramitación: admitida la demanda se citará al trabajador, al empresario y al Abogado del Estado, centrándose el juicio exclusivamente en la procedencia y cuantía de la reclamación. Finalizado el juicio el juez valorando las pruebas decidirá si los salarios correspondientes al tiempo invertido son a cargo del empresario o del Estado, excepcionalmente, podrá privar al trabajador de su percepción, si apreciase que en su actuación procesal ha incurrido en manifiesto abuso de derecho.

D. Prestaciones de la Seguridad Social

Regulación: art. 140 al 147 LJS

Objeto: reclamaciones en materia de prestaciones de la Seguridad Social.

Legitimación activa: el trabajador.

Legitimación pasiva: las Entidades Gestoras o servicios comunes de la S.Social

Presupuesto procesal: será necesario haber reclamado previamente en vía administrativa.

Tramitación: admitida la demanda se solicitará de oficio a la Entidad que remita el expediente original o copia del mismo, de no hacerlo, podrá solicitarse por el demandante la suspensión del juicio, citándose a las partes para un nuevo señalamiento, si tampoco entonces hubiera sido remitido podrán tenerse por probados los hechos alegados por la parte demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél.

En las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignará el nombre de la Entidad Gestora o en su caso de la Mutua de Accidentes de Trabajo. El Secretario Judicial requerirá al empresario demandando para que en cuatro días antes del señalamiento del juicio, presente documento acreditativo de la cobertura del riesgo, si no lo presentara, oída la Tesorería General de la Seguridad Social acordará el embargo preventivo de los bienes del empresario para asegurar el resultado del juicio.

En el supuesto de impugnación de prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora de aquellas, podrá reclamarlas junto con sus correspondientes cotizaciones, cuando constate que el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, si se demuestra que dicha contratación fue fraudulenta.

6. - MEDIOS DE IMPUGNACION: RECURSO DE CASACION, DE SUPPLICACION Y REVISION. OTROS RECURSOS.

6.1. Concepto de recurso:

El juez o tribunal al dictar cualquier resolución puede resolver erróneamente, bien por no aplicar adecuadamente las normas legales aplicables, o bien, por no valorar correctamente los hechos litigiosos.

Se hace, pues, necesario estructurar un sistema adecuado para que la parte que se considere perjudicada por una resolución que estime injusta o errónea pueda impugnarla con el fin de variarla y ajustarla a Derecho. Estos medios de impugnación son los recursos contra las resoluciones judiciales.

La facultad de recurrir se concede a todas las personas que han sido admitidas como parte y con independencia de la posición que ocupen en el proceso, los terceros no pueden en ningún caso interponer recursos, a estos el derecho les concede otros medios de impugnación frente a las resoluciones dictadas en el curso de un proceso y que perjudiquen sus intereses.

Tres son básicamente los supuestos que deben concurrir para que un recurso sea admisible:

- Que la resolución que se pretenda impugnar sea recurrible: como regla general son recurribles todas las resoluciones judiciales cualquiera que fuere su importancia, esta regla quiebra sólo si una disposición o precepto expreso declara irrecurrible una determinada resolución.
- Que la resolución que se recurre haya producido perjuicios a quien la impugna. Es decir, que sea total o parcialmente desfavorable para el recurrente.
- Que no haya transcurrido el plazo que la ley concede para recurrir.

6.2. - Clases de recursos.

Las clasificaciones más importantes son las que distinguen entre:

a) Recursos devolutivos y no devolutivos: devolutivos son aquellos recursos de los que conoce un juez distinto y superior de aquel que ha dictado la resolución impugnada. De los recursos no devolutivos conoce el mismo juez que ha dictado la resolución. En el orden jurídico laboral son devolutivos los recursos de suplicación, queja, revisión y casación; no devolutivo el de reposición.

b) Recursos ordinarios y extraordinarios: son ordinarios aquellos recursos que pueden interponerse frente a cualquier resolución que sea impugnabile, y pueden basarse en cualquier causa o motivo teniendo el juez o tribunal el mismo poder que el juez o tribunal que pronunció el fallo recurrido.

Extraordinarios son aquellos que se admiten sólo frente a determinadas resoluciones y por causas o motivos específicamente establecidos en la ley, en este caso los poderes del juez o tribunal son más limitados. Recursos ordinarios son el de reposición y queja; y extraordinarios el de suplicación, revisión y casación.

En Derecho Procesal Laboral esta materia se halla regulada en la nueva LJS (Libro III, artículos 186 a 236 ambos inclusive), siendo la nota mas característica de toda esta regulación la inexistencia del recurso de apelación, o lo que es lo mismo, no existe la segunda instancia, por ello las decisiones finales de los jueces de los social sólo son impugnables

ante los órganos superiores de la jurisdicción laboral por medio de recursos extraordinarios (la casación y suplicación, típicamente), es decir, sólo en casos concretos y por motivos legalmente prefijados sin repetición del juicio.

Como novedad con respecto a la anterior Ley Procesal destaca el reconocimiento de la legitimación para recurrir también a la parte favorecida aparentemente en el fallo, así como la ampliación de los supuestos del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Se procede seguidamente a examinarlos siguiendo para ello el orden del programa.

6.2.a. - El recurso de casación y demás procedimientos atribuidos al conocimiento del Tribunal Supremo.

El recurso de casación es un recurso extraordinario que procede contra determinadas sentencias y autos de las Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) y de la Sala de lo social de la Audiencia Nacional (AN), y se resuelve por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS en adelante).

Son recurribles en casación:

1º. - Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los TSJ. y por la Sala de lo Social de la AN, excepto:

- a) Las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.
- b) Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores.

2º Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que la Sala, antes del acto de juicio, declare la falta de jurisdicción o competencia.

3º. Los autos dictados por dichas Salas que resuelvan el recurso de reposición, o de revisión, en su caso, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso

4º Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas Salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia.

El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:

- Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.
- Incompetencia o inadecuación de procedimiento.
- Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladores de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales siempre que en este último caso se haya producido indefensión para la parte.
- Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.
- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate.

Preparación: aunque es resuelto por la Sala Cuarta del TS., existe un trámite previo de preparación ante la Sala de instancia, cuya tramitación es la siguiente:

- a) El recurso deberá prepararse en el plazo de 5 días siguientes a la notificación de la sentencia.
- b) Formalizado el recurso el Secretario Judicial dará traslado a las demás partes por un plazo común de diez días para impugnación.
- c) Una vez cumplidos los requisitos de presentación la Sala tendrá por preparado el recurso y emplazará a las partes para que comparezcan personalmente o por medio de sus representantes ante la Sala de lo Social del TS.

Admisión: de admitirse parcial o totalmente el recurso se dará traslado al Ministerio Fiscal

Procedimiento: la Sala si lo estima necesario señalará día y hora para la celebración de la vista, siendo ésta dentro de los 10 días siguientes.

Sentencia: la Sala dictará sentencia en el plazo de 10 días contándose desde la fecha de terminación de la vista o de la votación del fallo. Si se estima el recurso por todos o alguno de los motivos, en una sola sentencia resolverá conforme a Derecho.

6.2.b. - Recurso de casación para la unificación de doctrina.

Este recurso de carácter extraordinario y devolutivo tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los TSJ, que fueran contradictorias entre sí con la de otra u otras Salas de los referidos TSJ o con sentencias del TS,

respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en base a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.

Son recurribles en casación para la unificación de doctrina: las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los TSJ, por otras salas de los TSJ o con Sentencias del Tribunal Supremo. Así mismo podrá alegarse contradicción con Sentencias del Tribunal Supremo, el Tribunal de Justicia Europeo y otros órganos jurisdiccionales establecidos por Tratados y Acuerdos internacionales en materia de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

El Ministerio Fiscal de oficio o a instancia de sindicatos, organizaciones empresariales o asociaciones representativas de trabajadores autónomamente dependientes podrá interponer este recurso, en función de su defensa de la legalidad.

Preparación: el recurso se preparará, dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada, mediante escrito dirigido a la Sala de lo Social del TSJ que dictó la sentencia de suplicación, pudiendo prepararlo cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal. El escrito de interposición del recurso deberá contener todos los requisitos exigidos en la LJS.

Procedimiento: la Sala de lo Social del TS tras un previo trámite sobre admisión del recurso dictará sentencia en la que estime o desestime el recurso:

- Si lo desestima se perderán depósitos y consignaciones y fijará como costas los honorarios del letrado de la parte recurrida.
- Si lo estima, casará y anulará la sentencia recurrida y dictará otra en la que se pronuncie sobre el fondo del asunto.

6.2.c. - Recurso de suplicación.

Este recurso tiene naturaleza de recurso extraordinario y devolutivo, siendo competente las Salas de lo Social de los TSJ que conocerán de los recursos de suplicación que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción, que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen, salvo que se disponga lo contrario. (art.190 LJS).

La nueva Ley de Jurisdicción social mantiene los motivos del recurso de suplicación si bien delimita las excepciones y amplía las resoluciones y actos susceptibles de recurso.

Anuncio: el recurso de suplicación deberá anunciarse en los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia. El escrito de interposición expresará con suficiente precisión y claridad el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que se consideren infringidas.

Procedimiento:

- Interpuesto el recurso en tiempo y forma, o subsanados sus defectos u omisiones, el Secretario Judicial proveerá en el plazo de 2 días dando traslado del mismo a la parte o partes recurridas en un plazo único de 5 días para todas.
- Transcurrido este plazo se elevarán los autos a la Sala de lo Social del TSJ, junto con el recurso y con los escritos dentro de los dos días siguientes.
- Instruido de los autos por tres días, el Magistrado ponente dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta podrá acordar la inadmisión del mismo. De admitirse el recurso la Sala dictará sentencia dentro del plazo de 10 días que se notificará a las partes y a la Fiscalía del TSJ.

Sentencia: firme que sea la sentencia el Secretario Judicial devolverá los autos junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

6.2.d. - El recurso de revisión.

Se trata de un recurso de carácter extraordinario y devolutivo que se admite en determinados casos y conocerá del mismo la Sala de lo Social del TS.

Resoluciones recurribles: procederá contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social, o contra laudos arbitrales firmes cuyo conocimiento corresponda al orden social

Procedimiento: En el recurso de revisión no se celebrará vista, salvo que el tribunal así lo acuerde o haya de practicarse prueba. La Sala de lo Social del TS habrá de resolverlo aplicando las norma que respecto de dicho recurso se contienen en la Ley de enjuiciamiento civil, si bien el depósito para recurrir tendrá la cuantía que la LJS señala para los recursos de casación.

6.3. - Otros recursos.

A. El recurso de reposición.

Este recurso ordinario y no devolutivo se interpone ante la propia instancia de la que emanó la resolución impugnada y procede contra:

- Las providencias y autos que dicten los jueces de lo social.
- Todas las providencias del TSJ que no sean de mera tramitación, y autos.
- Las providencias y autos de la A.N. salvo cuando se dicten en procesos de conflictos colectivos y en los de impugnación de convenios.

Procedimiento: se sustanciará de conformidad con lo prevenido en la LEC para el recurso de reposición.

Efectos: carece de los efectos suspensivo, por lo que se llevará a efecto la resolución impugnada.

B. El recurso de queja.

Este recurso ordinario y no devolutivo se interpondrá en el plazo de 10 días contados a partir de la notificación del auto denegatorio del recurso de suplicación o de casación, así pues cabe distinguir entre:

- a. El recurso de queja contra la decisión de no tener anunciado el recurso de suplicación que se interpone ante la Sala de lo Social del TSJ que corresponda.
- b. El recurso de queja contra la decisión de no tener preparado recurso de casación, que se interpondrá ante la Sala de lo Social del TS.

La Sala competente sin más trámite dictará la resolución que proceda contra la cual no se dará recurso alguno.

Sentencia:

- c) De confirmarse el auto denegatorio se pondrá en conocimiento del tribunal inferior sin más trámite.
- d) De estimarse la queja se comunicará asimismo al tribunal inferior, a fin de que se dé al recurso la tramitación legal.

Procedimiento: ambos tipos de recursos se tramitarán de conformidad con las normas que la LEC establece para recurrir en queja ante el TS.

C. Recurso de audiencia al rebelde.

El artículo 185 de la LJS establece que a los procesos seguidos sin que haya comparecido el demandado les será de aplicación las normas contenidas en la LEC para estos casos pero con las especialidades siguientes:

- ⋄ No será necesaria la declaración de rebeldía del demandado que, citado en forma no comparezca al juicio.
- ⋄ A petición del demandante se podrá decretar el embargo de bienes muebles e inmuebles u otras medidas cautelares, en lo necesario para asegurar el suplico.
- ⋄ El plazo para solicitar la audiencia será de veinte días desde la notificación personal de la sentencia, y en todo caso, de cuatro meses desde la publicación de la sentencia en el boletín oficial correspondiente en los supuestos contenidos en el artículo 581 LEC.
- ⋄ La petición se formulará ante el órgano judicial que hubiese dictado la sentencia firme que se pretende rescindir.
- ⋄ La audiencia al demandado se sustanciará ante el órgano que conoció del litigio en la instancia.
- ⋄ En ambos supuestos se seguirán los trámites del proceso ordinario.

7. - CONCLUSIONES.

Cabe concluir afirmando que la distinción entre conflictos de trabajo individuales y colectivos tiene una especial importancia, pues aunque ambos tienen el mismo objeto, las condiciones de trabajo en su más amplio sentido, sus efectos trascienden a las formas de exteriorización y a los procedimientos de solución.

En relación a estos últimos, el ordenamiento impone sobre las partes enfrentadas la obligación de intentar llegar a un acuerdo que zanje el litigio, por lo que con tal propósito regula el acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, y sólo en el caso de que no se llegará a un acuerdo se iniciaría el proceso en el que jueces y tribunales del Orden Social juzgarán y ejecutarán lo juzgado. Se advierte claramente, que la intención del legislador es la de tratar de resolver las controversias a través de 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, lo que explica el sometimiento del proceso laboral a principios y normas específicas, aplicándose supletoriamente la Ley de Enjuiciamiento Civil. Por otra parte la gran variedad de pretensiones que

pueden plantearse en esta materia, también se ve reflejada en el terreno procesal, como así se desprende de la propia Ley de Procedimiento Laboral que junto al proceso laboral ordinario o común, regula unos especiales a través de los cuales se sustanciarán aquellas pretensiones que revisten ciertas peculiaridades.

La reciente reforma procesal que acomete la Ley 36/2011, de 10 de octubre de la Jurisdicción Social, 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 económicamente dependiente, la potenciación de las facultades del Secretario Judicial y la introducción de medios electrónicos y telemáticos en la tramitación de los procesos, dentro del contexto de modernización e informatización de la Justicia.

8. -REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y DOCUMENTALES.

- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.
- Buen Lozano, N. Derecho Procesal de Trabajo, ultima edición.
- Rios Salmerón, B. Aspectos procesales del Derecho del Trabajo. La obra científica de Manuel Alonso Oliva. Universidad de Murcia.
- Legislación Laboral y de la Seguridad Social, ed. Aranzadi.