

TEMA 1

LA SOLUCIÓN JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SUS VÍAS DE SOLUCIÓN.

En el ámbito laboral como en otros órdenes de la vida van a surgir discrepancias o conflictos.

TRABAJADOR EMPRESARIO

Si tenemos un conflicto tenemos que buscar una solución, hay diversas vías o mecanismos de solución de conflictos:

- **SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Son las propias partes en conflicto las que arreglan sus diferencias autónomamente. Este sistema puede revestir a su vez dos modalidades:
 - PURO. Sin ayuda de nadie. Puede darse en un bar o en un restaurante.
 - CON INTERVENCION DE TERCEROS. Con ayuda de un tercero que trate de aproximar las posiciones de las partes, de limar asperezas, pero sin poder dirimente, es decir, no decide sobre el conflicto, no resuelve el conflicto sino que aconseja a las partes, asesora, da información. Las partes son finalmente las que deciden. Son el caso del **conciliador** y el **mediador**.
- **SISTEMAS HETERÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Su principal característica es que son resueltos por un tercero ajeno a las partes que tiene poder dirimente. Podemos distinguir dos grupos:
 - El tercero en un **ORGANO NO JURISDICCIONAL: Arbitro.**
 - El tercero es un **ORGANO JURISDICCIONAL: Un Juez o Tribunal** resuelve el conflicto entre las partes.

SIGNIFICADO DE LA SOLUCIÓN JURISDICCIONAL DE CONFLICTOS LABORALES.

La característica más importante es que los órganos jurisdiccionales son órganos del Estado y ejercen el poder para administrar justicia.

El preámbulo de la CE habla del necesario **imperio de la Ley**. El Art. 1.1 CE eleva a la justicia a la categoría de valor superior del ordenamiento jurídico y en consonancia el Art. 117 CE nos dice que la justicia emana del pueblo y se administra en nombre del Rey por los jueces y tribunales. A esos jueces y tribunales les corresponde el **ejercicio de la potestad jurisdiccional** juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Hay que hablar además de un derecho fundamental a la **Tutela Judicial Efectiva**. Art. 24 CE. Los ciudadanos pueden acudir con sus pretensiones a los órganos judiciales y éstos deben darles una respuesta fundada en derecho. La finalidad es mantener la paz social.

En el orden social ya no existe tanto entusiasmo por esta vía jurisdiccional y se tratan de articular sistemas de solución extrajudicial de los conflictos, por ejemplo los previstos en los Acuerdos Interconfederados de Solución Extrajudicial de Conflictos. (ASEC).

UNIDAD JURISDICCIONAL Y ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL.

En nuestro ordenamiento jurídico, en España, el Art. 117.5 CE establece el Principio de Unidad Jurisdiccional, que es la base del funcionamiento de los tribunales, esa facultad jurisdiccional es única, la justicia es única. Sin embargo hay que decir que en la práctica operan 4 órdenes jurisdiccionales diferentes:

- Civil.
- Penal.
- Contencioso Administrativo.
- Social.

UNA JURISDICCION UNICA QUE DERIVA DE LA SOBERANIA DEL ESTADO

Cada uno de esos órdenes jurisdiccionales va a tener asignado o delimitado un grupo especializado de materias.

Cuando alguna materia no esté atribuida a algún orden jurisdiccional concreto, la competencia residual será del orden jurisdiccional civil. Art. 9.2. LOPJ.

El orden jurisdiccional social va a conocer de lo que se denomina materia contencioso laboral, es decir, de todos los litigios que deriven de las relaciones laborales: SS, dcho individual, dcho colectivo... etc.

LOS ORGANOS JURISDICCIONALES DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL.

La CE modificó el panorama del ordenamiento jurisdiccional social porque en su Art. 152.1 mandaba crear unos Tribunales Superiores de Justicia en cada CCAA.

La LOPJ de 1985 creó esa estructura, esos TSJ y además modificó la antigua Magistratura de Trabajo que pasó a llamarse Juzgado de lo Social.

Actualmente en el orden social hay 4 grupos de órganos que son:

- **Juzgados de lo Social.** Órgano unipersonal (juez de lo social) cuyo ámbito territorial es la provincia, sin perjuicio de que pueda haber más de un Juzgado con más de una sede en la misma provincia. Por ejemplo en León hay dos Juzgados de lo Social: uno en León y otro en Ponferrada.
- **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la CCAA.** Es un órgano colegiado que culmina la organización judicial en el ámbito de la CCAA. Obedecen más que a una cuestión de población a una cuestión geográfica. En Castilla y León hay dos: Valladolid y Burgos.
- **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.** Órgano colegiado con sede en Madrid que extiende su jurisdicción a toda España. El mantenimiento de la AN es criticado por algunos sectores de la doctrina porque a veces en cuanto a las competencias raya con la política.
- **Sala de lo Social del Tribunal Supremo.** Órgano colegiado con sede en Madrid que extiende su jurisdicción a toda España y que es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes. Art. 53 LOPJ y Art. 123.1 CE.

TEMA 2

LA RAMA SOCIAL DEL DERECHO Y EL AMBITO SUSTANTIVO DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCION

DELIMITACION GENERAL DEL AMBITO SUSTANTIVO DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCION: DELIMITACION POSITIVA Y NEGATIVA (INCLUSIONES Y EXCLUSIONES).

El ámbito sustantivo del Orden Social está formado por la materia contencioso – laboral. Una idea importante y básica es que ese ámbito sustantivo del Derecho Procesal debe guardar una necesaria correspondencia con el ámbito sustantivo material del Derecho del Trabajo, del Derecho de la SS y del Derecho Sindical y Colectivo.

La LPL dedica su Título I justamente a determinar el ejercicio de la potestad jurisdiccional en el orden social; precisa y delimita los asuntos, litigios o materias sobre las cuales es competente para conocer el Orden Jurisdiccional Social.

La LPL en su Art. 1 hace una declaración general, breve, indicándonos qué orden jurisdiccional va a tener competencia para conocer de los conflictos individuales o colectivos que se susciten en la Rama Social del Derecho.

El Art. 2 por el contrario precisa al detalle cuales son esas materias de las que conoce el orden social. Enumera 16 materias litigiosas sobre las que es competente para conocer el orden social. (No hace falta saberse las 16, basta con leer el Art.). Agrupando las 16 materias se puede simplificar que el orden social va a ser el orden competente para conocer sobre conflictos derivados del CT, conflictos en materia de SS, conflictos en materia sindical y colectiva así como de otras cuestiones.

El Art. 3.2. contiene dos importantes inclusiones competencias del orden social de la jurisdicción: Corresponde la competencia al orden social para conocer de la impugnación de las resoluciones administrativas que contengan sanciones del orden social, y también para conocer de la impugnación de las resoluciones administrativas en materia de expedientes de regulación de empleo.

El Art. 3.1. enumera 3 materias litigiosas que no son competencia del orden jurisdiccional social. Excluye expresamente:

- Los procesos de Tutela de la Libertad Sindical y Derecho de Huelga de los funcionarios públicos y el personal de los entes públicos vinculados por contrato administrativo.
- Impugnación de resoluciones de la TGSS y en su caso las entidades gestoras en materia de gestión recaudatoria y actas de liquidación e infracción en materia de SS.
- La impugnación de disposiciones generales y actos de las Administraciones Públicas sujetas a derecho administrativo en materia laboral.

PRINCIPIO GENERAL

ART.1 LPL

INCLUSIONES EXPRESAS

ART. 2 LPL

Conflictos individuales

Conflictos colectivos

Conflictos de SS

ART. 3.2. LPL

EXCLUSIONES

ART. 3.1. LPL

ANALISIS DE LAS CUESTIONES LITIGIOSAS DEL ORDEN SOCIAL.

• **CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

Cuando hablamos de conflicto individual de trabajo, el supuesto típico es el de un empresario y un trabajador que tienen una discrepancia y deciden acudir a los tribunales para resolverla.

Sin embargo la casuística, las posibilidades son mucho más complejas. Hay que analizar una serie de supuestos que son competencia del orden social y no encajan en ese conflicto tan simple E-Trabajador.

- Es posible que un trabajador pueda demandar a varios empresarios por ejemplo en el caso de subcontratas o sucesión de empresas. (Responsabilidad solidaria).
- Posibilidad de que un trabajador demande a otro trabajador, por ejemplo cuando se discutan traslados, ascensos. El Art. 138.2 LPL establece que en los procesos de movilidad geográfica, cuando se discutan preferencias de otros trabajadores, éstos deberán ser demandados.
- Un tercer caso es aquel derivado de las ETT. Será competente el orden jurisdiccional social para conocer del CT y del contrato celebrado entre la empresa usuaria y el trabajador. En cambio del contrato de puesta a disposición va a conocer el orden civil.

ETT EU

Trabajador

- Un 4º supuesto en el que conoce la jurisdicción social puede ser en los supuestos en los que aún no existe CT por ejemplo en los casos de precontrato de trabajo o en los casos de vulneración de las listas de acceso a empleo.
- Otro caso es el relativo a las responsabilidades civiles derivadas de la relación laboral así como los posibles contratos de seguros que garanticen el pago de esas responsabilidades, que también son competentes del orden social. (Responsabilidad solidaria entre empresario y trabajador en los casos de responsabilidad civil por negligencia del trabajador).
- Las reclamaciones contra el Estado por salarios de tramitación y contra el FOGASA.

60 días

Empresa Estado

Despido ST definitiva = Improcedente.

- Los conflictos derivados de las relaciones especiales de trabajo reguladas en RD. Esos RD de modo directo o indirecto atribuyen competencia a la jurisdicción social. Ej. Altos directivos.

SUPUESTOS EXCLUIDOS DE LA JURISDICCION SOCIAL:

- Todos los litigios en materia de invenciones del trabajador. La ley de patentes así lo determina.
- Aquellas relaciones que el Estatuto en su Art. 1 excluye su laboralidad. Por ejemplo los trabajos familiares, amistosos o de buena vecindad.
- **CONFLICTOS COLECTIVOS Y SINDICALES.**

Ya el Art. 1 LPL nos habla de los **conflictos colectivos** como materia propia de la jurisdicción social. El Art. 2 LPL expresamente lo reitera.

No todos los conflictos colectivos que se dan en las RRLL van a ser competencia del orden social porque sólo los conflictos jurídicos pueden ser resueltos por los tribunales, y no los conflictos económicos, sociales o de intereses. (conv. de regulación).

La LPL regula una modalidad especial, un proceso especial para tramitar estos conflictos colectivos. También tiene un cauce de tramitación especial la impugnación de convenios colectivos.

Otra competencia en esta materia de conflictos colectivos hace referencia a las cuestiones litigiosas en materia de elecciones a representantes de los trabajadores, pero hay que precisar que la jurisdicción social no va a tener todas las competencias, todas las facultades, el grueso de reclamaciones va a ser tramitado y resuelto a través de un procedimiento arbitral específico, y la jurisdicción social va a conocer tan solo de la posible impugnación de los laudos arbitrales y de la impugnación de la resolución admva que deniega el depósito de las actas electorales.

ELECCIONES SINDICALES

(PROCEDIMIENTO ELECTORAL)

PRESENTACION PROCLAMACION ELECTOS

CANDIDATOS DEPOSITO DE ACTAS

Cuando surgen discrepancias se acude a un procedimiento arbitral antes que a los tribunales. Se dicta un laudo que resuelva el conflicto. Si tras el laudo hay discrepancias a veces se podrá acudir a la jurisdicción social para impugnar el laudo.

El último paso es el depósito de las actas ante la Autoridad Laboral, si la AL cree que hay irregularidades en el procedimiento y no acepta la proclamación se podrá acudir a la jurisdicción social.

En cuanto a los **conflictos sindicales**, por una parte, el Art. 2 LPL atribuye a la jurisdicción social competencia para conocer de las cuestiones litigiosas relativas a la constitución, régimen jurídico, responsabilidad, o disolución de sindicatos e impugnación de convenios colectivos. Por otro lado, hay que hablar de la tutela de la libertad sindical. El Art. 13 LOLS atribuye esta posibilidad de conocer de la tutela de la libertad sindical a la jurisdicción competente. Por su parte el Art. 2 k) LPL indica que el orden social de la jurisdicción tiene competencia en materia de tutela de la libertad sindical.

No todas las posibles vulneraciones del derecho de libertad sindical, que pueden provenir de muy diversos sujetos, van a ser competencia de la jurisdicción social.

El orden social como principio sólo va a tener competencia para conocer de las vulneraciones del derecho de libertad sindical que se desarrollen en el marco de las RRLL y muy especialmente de aquellas que provengan del empresario, y no en consecuencia de aquellas llevadas a cabo por la Administración Pública, o de aquellas que constituyan delito o falta contra los derechos de los trabajadores, de las cuales conocerá la jurisdicción penal o en fin de las que le corresponda a la jurisdicción civil en virtud de su competencia residual.

• CONFLICTOS DE SS

Según el Art. 2 LPL, le corresponde al orden social las cuestiones en materia de SS y desempleo.

Pleitos que corresponden al orden social de la jurisdicción:

- Pleitos sobre derecho a prestaciones de SS (Es la típica cuestión litigiosa de SS).
- Cuestiones relativas a afiliación, altas y bajas en los diferentes regímenes de SS.
- Cuestiones sobre mejoras de la SS, contratos de seguro a través del cual se instrumentan y litigios entre la mutualidad de previsión y sus asociados.
- Reintegro de prestaciones indebidas.

Hay que precisar una serie de **cuestiones en materia de SS que no corresponden al orden social de la jurisdicción:**

- Reclamaciones o pleitos que hagan referencia al Régimen Especial de SS de los funcionarios civiles de la Administración o de sus clases pasivas. En este caso va a ser competente para conocer el orden contencioso administrativo. El art. 3 excluye expresamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos.
- Otro supuesto excluido son las reclamaciones por deficiente Asistencia Sanitaria. También son materia del orden contencioso administrativo; a pesar de ser un beneficio del sistema de SS no pertenece al orden jurisdiccional social.

• **OTRAS CUESTIONES LITIGIOSAS**

Si incluyen dentro de las competencias del orden social:

- La impugnación de resoluciones administrativas en materia de infracciones y sanciones del orden social y de expedientes de regulación de empleo. Art. 3.2. LPL. Este apartado fue incluido por la Ley de Jurisdicción contencioso administrativa de 1998 dentro de un proceso de laboralización de las pretensiones.
- Conflictos entre las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado frente a sus socios trabajadores en cuanto a la relación de trabajo de esas personas. Art. 125 Ley de Cooperativas.
- La impugnación de las resoluciones administrativas que declaren un trabajo como tóxico, penoso o peligroso.
- La cláusula de cierre del sistema, Art. 2 p) También corresponde al orden social aquellas competencias atribuidas por una norma con rango de ley. (Una ley posterior deroga la anterior).

CONFLICTOS EXCLUIDOS

Se recogen en el Art. 3.1 LPL

–Cuestiones relativas a la tutela de la libertad sindical y el derecho de huelga de los funcionarios públicos y los contratados administrativos (no de los trabajadores laborales de la administración orden social) jurisdicción contencioso administrativa.

–No es competencia del orden social la impugnación de resoluciones administrativas en materia de gestión recaudatoria y actas de infracción y liquidación en materia de SS porque son actos típicamente administrativos en los cuales en ocasiones se van a estar ejerciendo facultades de soberanía del estado. (jurisdicción contencioso administrativa)

–Cláusula de cierre del sistema. No es competente la jurisdicción social de aquellas resoluciones judiciales para conocer sobre los pleitos sobre la impugnación de las disposiciones generales y actos de las administraciones públicas sujetas al derecho público administrativo. (Cuestiones competentes del la jurisdicción contencioso administrativa).

TEMA 3

AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCION

EL TERRITORIO ESPAÑOL COMO AMBITO DELIMITADOR DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCION.

Existe la posibilidad de que concurran elementos de extranjería bien en el seno de la RRLL bien en el pleito laboral.

La idea general es que de los litigios que se susciten en España van a conocer siempre los tribunales españoles, ya se celebren entre dos españoles, entre extranjero y extranjero o entre español y extranjero.

Hay que efectuar una serie de precisiones a esta regla general:

Existen unos sujetos que gozan de inmunidad, sin embargo esos sujetos solo gozan del beneficio de inmunidad respecto de los denominados , pero no respecto de los actos de gestión ordinaria. Como los CT son considerados actos de gestión en principio y como regla esos sujetos no gozarán del beneficio de inmunidad ante la jurisdicción social.

Embajadores, cónsules...etc. según un principio de derecho internacional no están sometidos a la jurisdicción española. Por ejemplo, la embajada francesa es territorio francés. Al principio esta regla era absoluta, pero poco a poco la doctrina ha entendido que esto es abusivo y distinguió entre dos tipos de actos:

- **Actos de soberanía o imperio:** Se ejerce el imperio del estado visitante. Si se suscitan estos actos en un pleito, gozaría de inmunidad.
- **Actos de gestión.** No se analizan como cónsules o similares, sino como ciudadanos, no son actos de representación y ahora mismo ya no gozan de inmunidad. El CT es un acto de gestión. En algunos pleitos derivados de esos CT va a entrar a conocer el orden jurisdiccional social.

Según el Art. 8.2 Cód. Civil las leyes procesales españolas serán las únicas aplicables a los procesos suscitados en España. Forismo procesal. (*Lex fori regit procesum*).

El Art. 25 LOPJ se encarga de precisar aquellos supuestos en los cuales a pesar de existir un elemento de extranjería va a ser competente el orden jurisdiccional social español:

• LITIGIOS SOBRE CT.

El orden jurisdiccional social español será competente:

- Cuando los servicios se hayan prestado en territorio español.
- Cuando el CT haya sido celebrado en territorio español.
- Cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español, o al menos una agencia o sucursal.
- Cuando las dos partes empresario y trabajador tengan nacionalidad española.

• CONFLICTOS COLECTIVOS O SINDICALES.

Será competente la jurisdicción social española cuando el conflicto se promueva en territorio español o cuando el convenio colectivo se celebre o impugne en España.

• CONFLICTOS DE SS.

Será competente la jurisdicción social española cuando la Entidad Gestora o Servicio Común sean de nacionalidad española.

COMPETENCIA FUNCIONAL Y TERRITORIAL DE LOS ORGANOS DEL ORDEN SOCIAL DE LA JURISDICCION.

La competencia consiste en determinar cual es el ámbito de actuación de un concreto tribunal, es decir, de que materias litigiosas tiene que conocer ese tribunal, teniendo en cuenta además que no puede conocer de cuestiones distintas a las que les corresponde y que ningún órgano diferente va a poder conocer justamente sobre esas materias. Por ello y es una regla muy importante, la LOPJ ordena a los órganos judiciales que comprueben de oficio su propia competencia, es decir, cuando se presenta una demanda, el órgano judicial tiene que determinar si es competente o no para conocer de esa cuestión, y si no lo es debe remitirla al órgano correspondiente. Art. 5.

Un concepto técnico de competencia la define como el conjunto de procesos de los cuales puede y debe conocer un órgano judicial con arreglo a la ley.

La cuestión de la competencia entre otras razones, presenta importancia porque forma parte del derecho al juez natural predeterminado por la ley. (Garantía de imparcialidad). Todos los ciudadanos tienen derecho a que les juzgue un juez predeterminado por la ley.

Suele hablarse de 3 modalidades de competencia:

- **Competencia Objetiva.** Se refiere a la materia litigiosa objeto del proceso.
- **Competencia Funcional.** Se refiere a la cualidad o el momento en el cual conoce el órgano judicial. (en instancia, en vía de recurso...)
- **Competencia Territorial.** Se determina en función del territorio. España se divide en circunscripciones y según éstas va a conocer un órgano u otro.

• **JUZGADOS DE LA SOCIAL**

En cuanto a la competencia objetiva y funcional hay que acudir al art. 6 LPL.

- **Competencia Objetiva.** Como regla general y salvo excepciones (arts. 7 y 8 LPL) los juzgados de lo social conocen de todas las cuestiones atribuidas al orden jurisdiccional social.
- **Competencia Funcional.** Según el Art. 6 conocen en única instancia es decir, frente a la ST no cabría recurso ordinario de apelación sino en su caso recursos extraordinarios.

En derecho procesal civil si acudimos a los tribunales civiles, presentamos ante el juzgado de primera instancia una demanda in primera instancia y como regla, todas las ST civiles tienen un recurso ordinario que es el recurso de apelación, que sería la segunda instancia y luego caben otros recursos extraordinarios ante el TS.

En derecho procesal laboral, los juzgados de lo social conocen en única instancia, no hay segunda instancia ni recurso ordinarios. Si caben recurso extraordinarios por ejemplo de suplicación ante la sala de lo social del TSJ si se dan ciertos requisitos.

- **Competencia Territorial.** Hay que acudir al Art. 10 LPL. Hay una regla general, unas precisiones y unas excepciones.

La REGLA GENERAL es que será competente a elección del demandante el juzgado de lo social bien del domicilio del demandado, bien del lugar de la prestación de servicios.

PRECISIONES:

- Cuando los servicios se hayan prestado en más de un lugar, será competente también a elección del demandante bien el juez del lugar donde se celebró el contrato, o el de su propio domicilio (el del demandante) o bien el del domicilio del demandado.
- Cuando haya varios demandados el demandante podrá elegir el juez del domicilio de cualquiera de ellos.
- Cuando el demandado sea una Administración Pública, el demandante podrá elegir entre el juez del lugar de la prestación de servicios o el de su propio domicilio (el del demandante).

REGLAS ESPECIALES:

Se prevé en el párrafo 2 una serie de reglas especiales para los procesos especiales. Por ejemplo en pleitos de reclamación de salarios de tramitación será competente el juez que conoció del despido.

En los casos de lesión del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales será competente el juez del lugar donde se produjo la lesión del derecho fundamental.

• **SALA DE LO SOCIAL DEL TSJ**

La principal peculiaridad en cuanto a la **competencia objetiva y funcional** de esta sala es que van a conocer de algunos asuntos en única instancia y de otros en vía de recurso. Resuelve también las cuestiones de competencia suscitadas entre los juzgados de lo social.

La Sala de lo Social del TSJ va a conocer en única instancia de aquellas materias litigiosas en materia colectiva y sindical cuando el ámbito de efectos del conflicto supere la circunscripción del juzgado de lo social y no rebase la de la CCAA. Art. 7 a) LPL.

También conoce en vía de recurso del recurso de suplicación frente a las ST dictadas por los juzgados de lo social. Es un recurso extraordinario.

Rec. Casación (TS)

Rec. Suplicación (TSJ) Rec. Súplica Rec. Queja

ST de J. de lo S. No ST (providencias y autos)

Competencia territorial. Art. 11 LPL. Será competente la Sala de lo Social del TSJ, cuando bien el sindicato/s tenga su sede en el territorio de la CCAA, bien el conflicto colectivo o el convenio impugnado tiene sus efectos en el territorio de la CCAA.

• **SALA DE LO SOCIAL DE LA A. N.**

A pesar del mandato constitucional de crear unos TSJ la Sala de lo Social de la AN conserva todavía un gran protagonismo en el panorama del orden social de la jurisdicción.

El Art. 8 atribuye un buen nº de competencias a la AN.

En cuanto a la **competencia funcional y objetiva**, la Sala de lo Social de la AN va a ser competente para conocer en única instancia de aquellas materias colectivas y sindicales cuando el ámbito de efectos de estos litigios supere el ámbito territorial de una CCAA.

El Art. 8 se refiere a los procesos de tutela de la libertad sindical, los procesos de conflicto colectivo y de impugnación de convenios colectivos y estatutos de sindicatos así como de constitución y extinción de

sindicatos (personalidad jurídica del sindicato).

En cuanto a la **competencia territorial** la circunscripción de la AN es todo el territorio español siempre y cuando el ámbito del litigio supere el de una CCAA.

• **SALA IV DEL TRIBUNAL SUPREMO**

El TS es competente para conocer de los recursos de casación (ordinario y para la unificación de la doctrina) y de revisión; y además resuelve las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos que carezcan de órgano jerárquico superior común.

TEMA 4

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

INTRODUCCION

La autonomía del orden social deriva de la propia autonomía del Derecho del trabajo. En consecuencia este Derecho Procesal del Trabajo, que es autónomo, va a necesitar unos principios de funcionamiento que se adecuen a las particularidades del derecho del trabajo y del derecho procesal del trabajo.

En la actualidad se entiende que el Derecho Procesal del Trabajo es un instrumento de singular importancia para la consecución de los fines del derecho del trabajo sustantivo. Teniendo en cuenta esta autonomía y esa contribución al cumplimiento de los fines del Derecho del Trabajo, se diseñan unos principios de actuación peculiares en el tardío y breve Art. 74 LPL.

El Art. 74 indica que los principios del proceso social son: inmediación, oralidad, concentración y celeridad.

Además de ellos habría que añadir los principios de gratuidad e igualdad.

PRINCIPIO DE INMEDIACION

Consiste en la **efectiva proximidad entre el juez, las partes y las actuaciones procesales**. Pretende en definitiva un conocimiento exacto del supuesto litigioso y se podrá resolver el conflicto de una manera más correcta.

La principal manifestación de este principio se recoge en el Art. 98.1. LPL. Indica este precepto que si el juez que presidió el acto de juicio no puede luego, por el motivo que sea dictar ST el juicio deberá repetirse.

PRINCIPIO DE ORALIDAD

Se dice siempre que inmediación y oralidad suelen ir siempre juntos, más exactamente hay que hablar del **predominio de la oralidad**, por cuanto a pesar de que la mayoría de los actos se desarrollan de manera verbal, siempre hay alguno que va a ser por escrito (demanda, reconvenCIÓN).

La oralidad contribuye a la simplificación del proceso y a una mayor accesibilidad para las partes y para el propio juez.

A pesar de que la mayor parte de los actos son orales, se ordena al secretario que documente esos actos procesales a través del ACTA DE JUICIO para que quede constancia de esos actos.

El problema de la oralidad es que resulta muy costoso para la Administración de Justicia.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION

Pretende que los actos procesales no estén excesivamente separados entre sí (desde un punto de vista temporal) porque entonces el juicio perdería su sentido.

Este principio tiene 2 manifestaciones fundamentales:

- Todos los plazos son **perentorios e improrrogables**. No se dilata el proceso. Art. 43.3 LPL
- El proceso solo va a poder ser **suspendido** cuando sea **estrictamente necesario**, en concreto, en cuanto hace a las cuestiones prejudiciales, no van a suspender el proceso laboral (Art. 4 LPL) con una excepción: la cuestión prejudicial penal basada en falsedad documental cuando su resolución sea indispensable para el asunto principal.

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Este es el principio más esencial o característico del proceso laboral. Se dice de hecho que el proceso de trabajo, su peculiaridad, requiere unas especiales condiciones de **agilidad y rapidez** para conseguir sus fines, atendiendo a sus necesidades. Fue el carácter casi alimenticio del crédito laboral el que motivó una jurisdicción separada y regida justamente por este principio de celeridad.

Entre las manifestaciones de este principio de celeridad, al margen de la brevedad de los plazos, el Art. 75.1 LPL es la principal manifestación: ordena al juez de lo social que rechace de oficio cualquier petición, incidente o excepción que tenga una naturaleza dilatoria.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Esta cuestión de la gratuidad de la justicia, se regula a través de la ley 1/96 de Asistencia Jurídica Gratuita.

El Art. 2 de esta ley nos indica qué sujetos van a gozar del **beneficio de justicia gratuita**. Algunas previsiones afectan de lleno al orden jurisdiccional social:

- Los **trabajadores y beneficiarios de la SS** van a gozar en todo caso de este beneficio de justicia gratuita. En este sentido, la ley presume que esos sujetos van a tener una insuficiencia de recursos económicos para hacer frente a los gastos originados por el pleito.
- También van a gozar de este beneficio de justicia gratuita las **Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la SS**.
- El resto de sujetos que litiguen en el orden social si quieren gozar de este beneficio van a tener que acreditar su **insuficiencia de recursos económicos** conforme a las reglas generales que hacen referencia sobre todo al criterio económico.

Este principio de gratuidad consiste en que las personas que gocen de este beneficio van a disfrutar gratuitamente de **asesoramiento previo y defensa en juicio**, y además van a verse exentos de realizar depósitos y consignaciones cuando sea necesario. Art. 6 LAJG.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Se habla de **principio de igualdad de armas** que consiste en que ambas partes tengan las mismas posibilidades procesales, las mismas facultades. En definitiva es una manifestación concreta en el seno del proceso del **principio general de igualdad**. (Art. 14 CE: Todos somos iguales ante la ley.).

A pesar de ello en el derecho procesal del trabajo se habla de principio de igualdad modificado porque en definitiva, para cumplir los fines propios del derecho del trabajo, de conseguir igualar la desigual situación

entre empresario y trabajador, el derecho procesal laboral articula unos **mecanismos que juegan a favor del trabajador** en numerosas ocasiones. Por ejemplo el Art. 96 LPL: *inversión de la carga de la prueba*. Como regla general quien alega algo tiene que probarlo, pero cuando el trabajador alega la vulneración de un derecho fundamental es el empresario el que probará que la medida que ha tomado es razonable. Si no lo acredita se presume que existe vulneración del derecho.

TEMA 5

PROBLEMAS EN LA DETERMINACION DE LA COMPETENCIA

INTRODUCCION

Puede suceder que surjan problemas o discrepancias entre diferentes órganos sobre la competencia, bien porque 2 órganos quieran conocer sobre el mismo asunto (conflicto positivo), bien porque no quiera conocer ninguno (conflicto negativo). Esta situación no es admisible por el derecho, y ha de ser corregida, ya que en el primer caso se atenta contra la seguridad jurídica y en el segundo contra la tutela judicial efectiva.

CONFLICTOS DE JURISDICCION

Estos conflictos se producen cuando están enfrentados por una competencia **un órgano jurisdiccional contra un órgano administrativo**.

PODER EJECUTIVO PODER JUDICIAL

(Admón) (Tribunales)

Esta cuestión sea el conflicto positivo o negativo, va a ser resuelta según la Ley Orgánica 2/1987 (Ley de Conflictos de Jurisdicción) y su cauce procedural.

El órgano que entiende que es competente va requerir de inhibición al órgano que está conociendo. Si el órgano requerido acata ese requerimiento se acaba el conflicto. Si no está de acuerdo, habrá que formalizar el conflicto ante el **Tribunal de Conflictos de Jurisdicción**. Ese tribunal está compuesto por 7 miembros:

- El Presidente del TS.
- 3 Consejeros permanentes de Estado.
- 2 Magistrados de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS.
- El Secretario de Gobierno del TS.

Ese Tribunal de Conflictos resolverá por ST acerca de a quien le corresponde conocer sobre el asunto controvertido.

CONFLICTOS DE COMPETENCIA

El conflicto de competencias es aquel que enfrenta a **un órgano del orden social con un órgano judicial de otro orden jurisdiccional distinto**, ya sea civil, penal o contencioso administrativo.

Estos conflictos también pueden ser positivos o negativos, porque dos órganos quieran conocer o porque no quiera conocer ninguno.

El procedimiento se regula en el Art. 42 LOPJ, que diseña el cauce procedural. En este caso va a resolver el conflicto la **Sala Especial de Conflictos del TS**. Esta Sala está integrada por 4 miembros:

- El Presidente del TS.
- 2 Magistrados del TS (uno por cada orden jurisdiccional en conflicto).
- El Secretario de Gobierno del TS.

Esa Sala Especial resuelve también por ST a que orden jurisdiccional corresponde la competencia debatida.

CUESTIONES DE COMPETENCIA

Enfrentan a **2 órganos del orden jurisdiccional social**. Los Arts. 13 LPL y 51 LOPJ se ocupan de estas cuestiones.

El Art. 13 LPL nos indica que las cuestiones de competencia se resolverán por el inmediato órgano superior jerárquico.

Está prohibido que se planteen cuestiones de competencia entre órganos vinculados jerárquicamente porque en ese caso el órgano superior puede declarar sin mas su competencia.

El Art. 14 LPL después de remitirse a la LEC habla de cuestiones de competencia inhibitorias y de cuestiones de competencia declinatorias.

La nueva LEC del año 2000 rompe la tradicional dualidad de vías y en su Art.63 ya solo contempla la **cuestión de competencia declinatoria**. Esta cuestión declinatoria se plantea ante el órgano que está conociendo de un asunto y el demandado entiende que ese órgano judicial que está conociendo es incompetente.

Para facilitar las cosas al demandado se permite que pueda presentar la cuestión de competencia ante el Juzgado de su propio domicilio para que éste posteriormente lo hiciera llegar al órgano que estaba conociendo.

El **plazo** para presentar la cuestión declinatoria serán **los 10 primeros días** dentro del plazo general para contestar a la demanda.

Pueden suceder dos cosas: que se estime o que se desestime la cuestión de competencia.

Si se **estima** la cuestión de competencia a su vez pueden ocurrir 2 cosas:

- Que la estime por **falta de competencia objetiva o funcional**. En este caso el órgano que resuelve declinará la competencia e indicará a la parte quien es competente para conocer de su demanda
- Que simplemente **falle la competencia territorial**, En este caso, el órgano judicial remitirá las actuaciones a aquel que sea territorialmente correcto.

Si se **desestima** la cuestión declinatoria el tribunal superior reitera la competencia del tribunal inferior mediante **auto**, frente al cual cabrá **recurso de reposición**.

El Art. 14 LPL añade 2 reglas peculiares para el orden jurisdiccional social:

- Las cuestiones de competencia se propondrán como excepciones perentorias y serán resueltas en la ST sin suspender el curso de los autos.
- Cuando se estime la cuestión de competencia, el demandante podrá deducir o presentar nueva demanda ante el órgano competente entendiéndose que el plazo de caducidad de la acción había quedado suspendido desde la fecha de la primera demanda.

4 días 20 días

Cuestión

de competencia 26 días

El tiempo se para mientras se resuelva la cuestión de competencia. Por lo tanto nos quedarían 16 días.

TEMA 6

ABSTENCION Y RECUSACION DE JUECES Y MAGISTRADOS

SIGNIFICADO

El significado hay que buscarlo en la necesidad de independencia de los jueces que ha de ser libre para ejercitar la justicia. Arts. 117 y 118 CE y Art. 1 LOPJ.

Además es necesario también que jueces y magistrados sean imparciales a la hora de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. Ese es el fundamento de la abstención y recusación porque hay circunstancias que impiden que el juez goce de esas características de independencia e imparcialidad y en esos casos no debe conocer el juez de esos asuntos y debe por lo tanto separarse del proceso.

Hay que diferenciar claramente ambas figuras de forma conceptual:

La **ABSTENCIÓN** supone que el juez se aparta *de motu proprio* (él mismo) del proceso porque considera que concurre una causa legal. La decisión parte del juez.

La **RECUSACIÓN** por el contrario, será la facultad de alguna de las partes (demandante o demandado) de pedir la separación del juez del asunto, porque concurre alguna de las causas legales.

El Art. 15 LPL se ocupa de regular la cuestión aunque se remite con carácter general en cuanto a las causas de recusación a la LOPJ y en cuanto al procedimiento a la LEC.

CAUSAS

Las causas son comunes a ambas figuras y se contemplan en el Art. 219 LOPJ.

- Matrimonio o situación asimilada o parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 4º grado entre el juez y alguna de las partes o hasta el 2º grado entre el juez y el procurador o abogado de alguna de las partes.
- Amistad íntima entre el juez y alguna de las partes.
- La existencia presente o pasada de una relación de tutela entre el juez y alguna de las partes.
- La existencia presente o pasada de una relación de subordinación o representación entre el juez y alguna de las partes.
- La enemistad manifiesta entre el juez y alguna de las partes. La ley prevé como causas de enemistad:

Existencia de un pleito pendiente entre el juez y alguna de las partes.

Que alguna de las partes haya acusado al juez de la comisión de un delito o falta.

- Que el juez tenga interés directo en el litigio.

En todos estos casos, está claro que el juez no goza de las condiciones de imparcialidad que serían deseables. Por ello el derecho considera injusto obligar al juez a que resuelva ese pleito, y se le concede la posibilidad de abstenerse y de ser recusado, es una garantía.

PROCEDIMIENTO

Hay que distinguir entre abstención y recusación.

En cuanto a la **abstención** será el propio juez el que cuando entienda que concurre una de las causas, lo comunica a la Sala de Gobierno correspondiente. La Sala de Gobierno tiene que decidir entre ordenar al juez que siga conociendo porque no concurre la causa o cuando entienda que si concurre nombrará un juez sustituto que resuelva la causa.

El procedimiento de **recusación** es un poco más complicado. Se sigue el procedimiento de incidentes. El Art. 15 LPL indica que cuando la parte entiende que concurre una causa, puede plantear este incidente o procedimiento de recusación antes del acto de conciliación y juicio, previsión bastante estricta contraria a la LOPJ y que no deja de ser bastante injusta (en la instancia). En vía de recurso será antes de la votación y fallo.

En vía de recurso.....Antes de la votación y fallo

En 1^a instancia.....Antes del acto de conciliación y juicio.

Se resolverá si concurre la causa, en cuyo caso se nombrará un juez sustituto y si no concurre la causa deberá seguir conociendo del asunto.

TEMA 7

LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL

CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN

• **CUALIDAD DE LAS PARTES**

El proceso laboral como cualquier otro proceso, se plantea como el enfrentamiento de dos partes, la que demanda y pretende un derecho (demandante), frente a quien se reclama ese derecho (demandado) y todo ello frente al órgano judicial.

En derecho procesal laboral rige el principio de contradicción y dualidad de partes propio de todo proceso. Por tanto como mínimo va a haber 3 partes al menos en la relación jurídico procesal.

En determinadas ocasiones también va a ser parte el Ministerio Fiscal para velar por la defensa de la legalidad y de los derechos de las partes. Por ejemplo el M. Fiscal va a actuar en los procesos de impugnación de convenios colectivos o procesos de tutela de la L.S.

Todas aquellas personas que queden al margen de esta relación jurídico procesal, serán considerados a efectos del proceso como **TERCIEROS**, terceros que en determinadas ocasiones van a poder intervenir en el proceso para defender sus intereses. Por ejemplo en el proceso de la ejecución el juez ordena al demandado pagar al demandante una cantidad, el demandado se declara insolvente y el embargan una casa que creen de su propiedad pero que no lo es. El tercero que sea el propietario legítimo de esa casa tiene la posibilidad de acudir al proceso alegando la propiedad de esa casa, es la llamada tercería de dominio.

En cualquier caso, debe quedar definido con suficiente precisión quienes son las partes y que lugar ocupan en

el proceso. Esta tarea le corresponde al demandante. Art. 80 LPL. En la demanda debe precisar con nombres y apellidos quienes son esas partes. Las partes deben tener capacidad y legitimación para que la relación procesal esté bien constituida.

B)CAPACIDAD DE LAS PARTES

CAPACIDAD PARA SER PARTE. (¿Quiénes pueden ser demandante y demandado?)

Se refiere a la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones procesales. Art. 6 LEC. ¿Quiénes tienen esa aptitud?

En primer lugar aquellos que cuenten con **capacidad jurídica** conforme a las reglas del derecho civil:

- Personas físicas que nacieran con figura humana y vivieran al menos 24 h desprendidas del seno materno. Arts. 29 y 30 CC.
- Personas jurídicas, es decir, sociedades, asociaciones, fundaciones válidamente constituidas conforme a derecho. Arts 35 ss del CC.

En segundo lugar otro elenco de sujetos que sin ser personas, **sin tener capacidad jurídica** conforme a derecho civil, sin ser personas en sentido estricto, el ordenamiento jurídico les va a permitir ser parte de un proceso:

- Comunidades de bienes. Art. 1 ET.
- Grupos de empresas.
- El *nasciturus* (concebido y no nacido) Art. 6 LEC.
- Asociaciones de consumidores.
- Sociedades irregulares. Estas sociedades irregulares que a pesar de que les falta un requisito para estar constituidas como persona jurídica en el derecho procesal se les concede la posibilidad de ser parte para que se les pueda exigir el cumplimiento de sus obligaciones.

La capacidad para ser parte tiene una gran importancia porque es uno de los presupuestos o requisitos procesales. La ausencia de esta capacidad para ser parte va a viciar de nulidad las actuaciones que haya efectuado ese sujeto.

La falta de este requisito puede ser apreciada en cualquier momento de oficio por el órgano judicial o tras la denuncia de la contraparte.

La falta de este requisito de la capacidad para ser parte, impide la ST sobre el fondo del asunto.

CAPACIDAD PROCESAL

Es la aptitud para poder comparecer en juicio. Los arts. 6 LEC y 16LPL nos dicen que tienen capacidad procesal aquellos que estén en pleno uso de sus derechos civiles.

- – Como **regla general** van a tener pleno uso de sus derechos civiles los **mayores de edad** y los **menores emancipados**.
- No van a tener capacidad procesal los **menores de edad** (art. 11 CE y 315 CC), los **incapacitados** y los **pródigos**.

El Art. 16.2 LPL dice que los trabajadores mayores de 16 años tendrán esa capacidad procesal cuando legalmente no precisen para la celebración del contrato la autorización para contratar, o conforme a la legislación laboral, ya la hubieran obtenido.

Los incapacitados deberán comparecer en juicio representados por su tutor según lo dispuesto en la ST de incapacitación. Los pródigos lo harán a través del curador.

Por los menores en principio van a comparecer las personas que ejercen la patria potestad (a excepción del art. 16.2. LPL).

Por las personas jurídicas comparecerán en juicio quienes legalmente les representen. (Art. 74 LEC).

Por los entes sin personalidad jurídica comparecerán en juicio sus administradores.

Cuando no comparezca en juicio la persona que debía suplir la falta de capacidad procesal de la parte, se nombrará un defensor judicial de manera provisional hasta que la persona obligada comparezca. (Art. 8 LEC).

La capacidad procesal es también un presupuesto procesal; su ausencia provoca la nulidad de las actuaciones. Puede ser apreciada en cualquier momento de oficio o a instancia de parte. La falta de este requisito también impide una ST sobre el fondo.

LA LEGITIMACIÓN

La legitimación se refiere a la necesidad de que exista una especial vinculación entre quien demanda o quien es demandado y el objeto litigioso. Con esta exigencia se pretende evitar un proceso hueco, vacío, construido en el aire. Por lo tanto la legitimación implica que solo tiene derecho a reclamar quien tiene el derecho reclamado. (Alonso Olea).

ESQUEMA:

CUALIDAD

CAPACIDAD

PARA SER PARTE

PERSONAS

FISICAS

JURIDICAS

OTROS

COMUNIDADES DE BIENES

GRUPOS DE EMPRESARIOS

ASOCIACIONES DE CONSUMIDORES

NASCITURUS

SOCIEDADES IRREGULARES

PROCESAL

SI

MAYORES DE EDAD

MENORES EMANCIPADOS

NO

MENORES

INCAPACITADOS

PRODIGOS

LEGITIMACION

Se trata por tanto de que las partes de la relación jurídico material, con las excepciones que luego veremos, sean normalmente las partes de la relación jurídico procesal.

RELACION JCO RELACION JCO

PROCESAL MATERIAL

Dte Ddo E Wor

Art. 103.2 LPL: Si el trabajador demanda a un empresario que no es el suyo no hay legitimación, ya que entre ellos no existen derechos ni obligaciones. La relación material debe coincidir con la relación procesal.

Corresponde al demandante justificar, acreditar, aportar los documentos que acrediten la condición del demandado. (Acreditar la legitimación del demandado)

La legitimación no es un presupuesto procesal, no es por tanto una cuestión de forma, es una cuestión de fondo, en concreto se trata de un requisito material. Es la primera de las cuestiones de fondo que tiene que ser resuelta por la ST y su ausencia impide al órgano judicial pronunciarse sobre el resto de cuestiones de fondo.

EFFECTOS DE LA LEGITIMACION:

El efecto más importante de la falta de legitimación va a impedir que se vuelva a abrir el proceso entre las mismas partes y por el mismo asunto.

El segundo efecto es que la ausencia de la legitimación, desde un punto de vista técnicamente correcto, tiene que ser apreciado en la ST como una cuestión de fondo. Hay alguna opinión que entiende (aunque es discutible), que si la falta de legitimación fuera evidente, podría decretarse en un momento inicial del proceso.

En algunas ocasiones y como excepción cabe una legitimación extraordinaria, es decir, que alguna de las partes demandante o demandada no era parte integrante de la relación jurídico material, pero se le permite actuar en el proceso, en nombre o representación de otro que si lo era. En derecho civil el derecho típico es la acción subrogatoria del art. 1111. En derecho laboral se reconoce una especie de legitimación extraordinaria a los sindicatos en el Art. 20 LPL. Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores a ellos afiliados que así lo autoricen defendiendo sus derechos y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación. Los trabajadores deben autorizarlo.

PARTES SINGULARES Y PARTES PLURALES: LITISCONSORCIOS Y COADYUVANTES

En el derecho procesal rige el principio de dualidad de partes pero ello no significa que solo puedan intervenir dos personas en el proceso, puede existir una pluralidad de sujetos integrando cada una de las partes. Hay que tratar dos aspectos: litisconsorcio y partes coadyuvantes.

LITISCONSORCIO

Es una figura procesal que se produce cuando una parte, bien la demandada, bien la demandante, está integrada por varias personas. Hay que realizar dos clasificaciones:

Atendiendo a los **SUJETOS**: El litisconsorcio puede ser activo pasivo o mixto.

- **Litisconsorcio activo:** Existe cuando la parte demandante está integrada por varios sujetos.
- **Litisconsorcio pasivo:** Existe cuando la parte demandada está integrada por varias personas.
- **Litisconsorcio mixto:** Cuando tanto la parte demandante como la parte demandada están integradas por una pluralidad de personas.

En función de la **NECESIDAD DE CONSORCIO** puede ser voluntario o necesario.

- **Litisconsorcio voluntario:** es aquel que depende de la voluntad de las partes, libertad. El art. 12 LEC impone una limitación. Podrán comparecer en juicio como demandantes o como demandados, varias personas cuando sus acciones provengan del mismo título o de la misma causa de pedir.
- **Litisconsorcio necesario:** Es el que se produce por imposición de la ley. La ley ordena agrupar a varias personas bien en la posición de demandante, bien de demandado. El fundamento de esta figura reside en permitir a todos los sujetos defender sus derechos e intereses. Manifestaciones de litisconsorcio necesario:

Por lo que hace en cuanto al **litisconsorcio activo** el art. 19.1 LPL indica que cuando demanden más de 10 trabajadores tendrán que nombrar un representante común.

En cuanto al **litisconsorcio pasivo** hay que distinguir también algunas figuras o posibilidades:

- En los procesos de determinación de las fechas de vacaciones y en los procesos de movilidad geográfica, además de al empresario, habrá que demandar a los trabajadores con quien se discuta una preferencia. Arts. 125 d) y 138.2 LPL.
- Otra manifestación es en los procesos de impugnación de convenios colectivos, tendrán que ser demandadas todas las representaciones que negociaron el convenio.

En cuanto los efectos, si falta el consorcio pasivo necesario, cuando no se demanda a todas las personas que debían ser demandadas el juez ordenará en primer lugar, que se subsane y si no se subsana ordenará el archivo de actuaciones.

LAS PARTES COADYUVANTES

Un coadyuvante es una persona que no es parte en sentido propio pero se le permite acudir al proceso para ayudar, auxiliar, o cooperar con alguna de las partes. No va a verse afectado por la ST.

En el orden social la figura del coadyuvante no es excesivamente usada, sin embargo hay alguna manifestación. El art. 175.2 LPL permite al sindicato acudir en ayuda del trabajador que ha demandado la tutela de la L. S.

EL FOGASA COMO PARTE EN EL PROCESO LABORAL

El FOGASA es un organismo autónomo que se financia con las aportaciones empresariales en función del salario de los trabajadores. (0,4 del salario). Con esos recursos el FOGASA va a asumir una serie de responsabilidades legales en determinados supuestos. Nos interesan 2 situaciones. Art. 33 ET:

- En los casos de insolvencia, quiebra o suspensión de pagos del empresario, el FOGASA viene obligado a asumir el pago de los salarios por los últimos 120 días y las indemnizaciones por despido o extinción del CT.
- En los despidos objetivos y colectivos en las empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA va a poder asumir hasta el 40% de las indemnizaciones de los trabajadores.

El FOGASA va a poder ser verdadera parte del proceso laboral para proteger sus derechos e intereses cuando del proceso puedan derivársele algunas de esas responsabilidades que hemos visto.

El FOGASA puede intervenir en los siguientes supuestos. El art. 23 diferencia dos supuestos fundamentales:

El FOGASA puede personarse en cualquier fase del procedimiento cuando pudiera derivarse alguna responsabilidad de ese proceso. (Se intuye una insolvencia, se sospecha...)

El FOGASA debe ser citado como parte del proceso cuando la empresa sea declarada insolvente o cuando esté incursa en un procedimiento concursal.

Puede en cualquier momento Sospecha

Art.23 LPL Insolvencia (auto)

Debe

Procedimiento concursal

(Art. 32 preferencias sobre deudas salariales)

LA SUCESION PROCESAL

La sucesión procesal se produce cuando ocurre un cambio, una modificación de alguno de los sujetos parte del proceso. En estos casos la lógica jurídica aconseja que el juicio no termine sino que continúe entre las partes que en cada momento sean titulares de la relación jurídica.

Básicamente podemos hablar de **dos causas de sucesión procesal**:

La muerte de alguna de las partes. El Art. 16 LEC nos dice que producido el fallecimiento de alguna de las partes, se suspenderá temporalmente el proceso, hasta que conste el título sucesorio y posteriormente el juez tendrá comparecida como parte en la misma posición que ocupaba el litigante difunto a quien resulte ser el sucesor legítimo en esa relación jurídica.

La transmisión intervivos de la relación jurídica objeto del litigio. El art. 17 CE nos dice que si durante la pendencia de un juicio se transmite esa relación el adquirente podrá solicitar que se le tenga por parte del proceso en la posición que ocupaba el transmitente.

En derecho del trabajo, el art. 44 contempla la figura de la sucesión de empresa, en estos casos, el cambio de empresario no extingue por si mismo el contrato de trabajo, y además el nuevo y el anterior empresario

responden solidariamente de las obligaciones laborales por un plazo de 3 años.

REPRESENTACION Y DEFENSA DE LA PARTE

La **REPRESENTACION** de las partes se refiere a la conveniencia de que las partes actúen en el proceso a través de una persona técnica, profesional para facilitar esas actuaciones procesales.

En cuanto a la **DEFENSA** se refiere también a la conveniencia de que la parte esté jurídicamente asesorada sobre sus derechos, intereses y posibilidades procesales antes y durante el juicio.

• **LA REPRESENTACION**

Bajo estas premisas en el derecho procesal civil es necesario que las partes acudan representadas por procurador y asistidas por un abogado. Sin embargo en el proceso laboral esto cambia. El proceso laboral está regido por la sencillez, y por eso se cambia la perspectiva del derecho civil.

En el proceso social las partes pueden comparecer por si mismas o conferir su representación a procurador, graduado social o incluso cualquier persona. Cuando la parte obre a través de procurador, graduado social o a través de otra persona, la representación debe garantizarse a través de un **poder**.

Para formalizar el poder hay dos posibilidades:

- Que se haga a través de escritura pública.
- Que se formalice ante el Secretario Judicial mediante un poder *apud acta*.

La regla general es la voluntariedad de la representación, ahora bien, en algún caso es obligatorio conferir la representación: cuando demanden mas de 10 trabajadores es obligatorio nombrar un representante común. Art. 19.1

• **LA DEFENSA**

En el orden social de la jurisdicción según el art. 11 LPL la defensa letrada es también voluntaria en la instancia.

Para garantizar la igualdad de las partes, cuando una parte tenga la intención de acudir al juicio asistida de abogado tiene la obligación de comunicarlo previamente al órgano judicial para que éste a su vez se lo pueda comunicar a la contraparte y así puede este preparar su defensa de una manera más correcta.

Cuando una parte tenga la intención de acudir al juicio asistida de abogado tiene la obligación de comunicarlo previamente al órgano judicial para que éste a su vez se lo pueda comunicar a la contraparte y así puede este preparar su defensa de una manera más correcta.

Para finalizar conviene recordar que trabajadores y beneficiarios de la SS gozan del beneficio de justicia gratuita.

TEMA 8

RÉGIMEN DE LAS ACTUACIONES JUDICIALES

INTRODUCCIÓN

El proceso es una sucesión de actos procesales en la búsqueda de una solución del conflicto.

Un acto procesal es aquel acto jurídico destinado a producir sus efectos directos en el proceso.

Pueden ser de dos tipos:

1. Aquellos actos que provienen de las propias partes, (demandado o demandante).

Ejemplo: demanda, contestación a la demanda, la práctica de la prueba, alegaciones, conclusiones...

2. Aquellos actos que provienen del propio órgano judicial, estos son las actuaciones judiciales.

1. Las partes (demandado y demandante)

ACTOS 2. Órgano judicial

PROCESALES

- **TIPOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES**

Según los Art. 245 a 248 LOPJ hay 3 tipos:

- **PROVIDENCIA**

Son aquellas resoluciones judiciales, que dicta el órgano judicial para la mera ordenación material del proceso y no necesitan fundamento.

- **AUTOS**

Son las resoluciones judiciales, que resuelven los recursos contra las providencias, las cuestiones incidentales, la discusión de los presupuestos procesales y las cuestiones de nulidad de actos procesales.

Los autos si necesitan fundamento.

- **SENTENCIA**

Es la resolución judicial, que resuelve definitivamente el pleito.

Tiene que estar adecuadamente fundamentada y motivada.

PROCESO

DEMANDA SENTENCIA

Providencias y/o autos

El artículo 49 de LPL. recoge esta clasificación anterior de las resoluciones judiciales y recoge una peculiaridad importante:

Las sentencias y los autos van a poder ser dictados de palabra, in voce .

- **DILIGENCIAS DE ORDENACIÓN**

Los secretarios judiciales, en virtud de los Art. 52 y 53 LPL, van a poder dictar diligencias de ordenación, que

tienen como misión:

Dar a las actuaciones el curso que legalmente corresponda e impulsar formalmente los distintos trámites del procedimiento.

El secretario judicial, en esa ordenación formal de la andadura del proceso:

- concederá a las partes los plazos que fije la ley.
- señalará las fechas para las vistas...

• LOS ACTOS DE COMUNICACIÓN

Las leyes procesales conceden una gran importancia a la comunicación, a la notificación de las actuaciones judiciales que se están llevando a cabo, tanto a las partes implicadas como a las terceras perjudicadas.

Esto por 2 motivos:

- Para garantizar el derecho de defensa de todos los derechos y deberes legítimos pues el artículo 24 CE. prohíbe la indefensión.
- Para garantizar la igualdad, (Art. 14 CE), porque si alguna parte conociere más que la otra, no habría esa igualdad que es necesaria en el juicio.

MOMENTO DE LA NOTIFICACIÓN

Las resoluciones judiciales serán notificadas por el secretario, en el mismo día de su fecha y si no fuera posible, en el día hábil siguiente, (Art. 54 LPL.).

Como excepción a esta regla anterior, se prevé que el órgano judicial puede no comunicar alguna de estas resoluciones durante el tiempo que estime necesario, cuando comunicar la resolución pueda poner en peligro la efectividad del proceso.

LUGAR

Cuando las partes hayan comparecido, será en la propia sede del órgano judicial donde se notifique.

Cuando las partes no hayan comparecido, será en el domicilio que las partes hayan asignado.

MODOS DE NOTIFICACIÓN

La LPL. admite la posibilidad de diversos tipos de comunicación:

- correo certificado con acuse de recibo
- comunicación por telégrafo o cualquier otro medio idóneo (burofax)
- en defecto de las anteriores, se prevé la notificación a través de cédula (Art. 57 LPL.).

Si intentada esa comunicación, no se consigue encontrar el paradero de la parte, y por lo tanto la comunicación no se realiza, la comunicación se realizará mediante edictos, publicando la cédula en el B.O. correspondiente.

INFRACCIÓN DE LA COMUNICACIÓN

La infracción de estos casos de comunicación implica la nulidad de las actuaciones, siempre y cuando genere indefensión; por tanto, si a pesar de la omisión del acto de comunicación la parte se enterase y se personase en el juicio, no hay indefensión, ni tampoco nulidad de actuaciones, (Art. 61 LPL).

- **IDIOMA, PUBLICIDAD, LUGAR, TÉRMINOS Y PLAZOS**

IDIOMA

La LOPJ. Indica que las actuaciones han de llevarse a cabo en español, como lengua oficial del Estado.

Podrá hacerse en cualquiera de las lenguas co-oficiales de las CCAA. siempre que no hubiere oposición justificada de ninguna de las partes.

Dicho lo anterior, la LOPJ. Reconoce la posibilidad a las partes y sus representantes y a los testigos o peritos, de que usen su propia lengua (de su CCAA), nombrando el Juez un intérprete.

PUBLICIDAD

El principio general del Art. 232 LOPJ. es que los actos procesales van a ser públicos.

La publicidad también aparece en el Art. 120 CE. y supone una innegable garantía para el proceso y para toda la sociedad.

HAY 2 CATEGORIAS:

- *Publicidad interna:*

Consiste en que las partes tienen derecho a conocer las actuaciones procesales que se están llevando a cabo en el seno del proceso. Excepción: Art. 54.3 LPL. cuando la comunicación supone un peligro para la realización del proceso.

- *Publicidad externa:*

Es el derecho que tienen todos los ciudadanos ajenos al proceso, a saber que tipo de actuaciones procesales se están llevando a cabo.

Sin embargo, la LOPJ. reconoce mayores limitaciones a este derecho, en concreto, el Juez podrá decretar el secreto de todas o de parte de las actuaciones, para proteger el orden público y los derechos fundamentales.

LUGAR

Como regla general, las actuaciones judiciales se llevarán a cabo en la sede del órgano judicial (Art. 268 LOPJ.).

Sin embargo, es posible celebrar actuaciones en otros lugares dentro de la jurisdicción del tribunal, cuando las circunstancias lo requieran.

La LPL. contempla alguna matización:

.– Art. 44, prevé que los escritos que tengan que presentar las partes lo sean en el registro del juzgado, si bien, el último día del plazo se podrá presentar incluso en el juzgado de guardia.

.– Art. 47, todos los autos, todas las actuaciones serán custodiadas por el Secretario, que tendrá que llevar un libro de actuaciones y un libro de sentencias.

TÉRMINOS Y PLAZOS

Las actuaciones judiciales según el Art. 43 LPL. deben celebrarse dentro de sus correspondientes plazos, que son perentorios e improrrogables y dentro de horas y de días hábiles.

En cuanto a los **días, no son hábiles** los domingos, los festivos ni tampoco los días del mes de agosto.

Sin embargo, aunque el mes de agosto es inhábil, es posible celebrar durante este mes las actuaciones procesales urgentes.

En este sentido en el orden procesal son urgentes:

- los procesos de despido.
- los procesos de conflicto colectivo.
- los procesos de protección de derechos fundamentales.
- aquellos cuyo retraso podría provocar un perjuicio difícilmente reparable, Art. 43.4 LPL.

En cuanto a las horas son inhábiles las anteriores a las 08:00 de la mañana y posteriores a las 20:00 de la noche.

El Art. 43.5 LPL. y el Art. 184.2 LOPJ., autorizan al Juez para decretar como hábiles, días u horas, aquellas que no lo sean, cuando fuese necesario y no fuere posible realizar una actuación en otro momento.

• LA NULIDAD DE LOS ACTOS PROCESALES.

El derecho procesal parte de un principio de conservación de los actos procesales, porque la seguridad jurídica exige que no se anule un acto cuando traiga más perjuicios que beneficios.

Este principio de conservación se manifiesta en diferentes preceptos:

- los actos de las partes que tengan algún error o defecto van a poder ser subsanados, Art. 243 LOPJ.
- la nulidad de un acto procesal no implica por si misma la nulidad de otros actos procesales, siempre que sean independientes de aquel, o siempre que su contenido hubiera quedado invariable si no hubiera existido esa infracción.

CAUSAS DE LA NULIDAD

Cuando los actos se produzcan con falta de jurisdicción o falta de competencia objetiva o funcional.

TEMA 9

ACUMULACIÓN DE ACTUACIONES PROCESALES

• ACUMULACIÓN DE ACCIONES

La acumulación de acciones procesales deriva de una serie de ideas que laten en el ordenamiento procesal:

- el principio de concentración (para facilitar el procedimiento del proceso).
- Principios de economía y celeridad procesal (si se celebra un solo juicio es más barato que si se celebran 2).

- El propósito de evitar soluciones contradictorias en casos iguales.

La acumulación de acciones se regula en el Art. 27 LPL. que nos dice que el demandante podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan frente al demandado.

Este artículo sienta un criterio subjetivo (lo importante son los sujetos).

La LPL. establece una serie de excepciones, en las cuales está prohibido acumular las acciones:

- de despido
- por extinción del C.T. por voluntad del trabajador
- en materia electoral
- en materia de impugnación de convenio colectivo
- en materia de impugnación de tutela de derechos fundamentales.

La LPL. reconoce a estas materias un valor importante, les da un tratamiento procesal especial y por tanto no quiere mezclarlas con otras posibles acciones y prohíbe que todas puedan ser acumuladas a otras.

Efectos de estas prohibiciones:

La LPL. distingue dos situaciones:

- supuesto ordinario: que se acumule una de estas acciones prohibidas con otras, en este caso el órgano judicial tiene que intentar separar estas acciones y para ello advertirá al demandante (que es el que ha acumulado estas acciones) para que en el plazo de 4 días ejercite nuevamente su derecho de acción de una manera separada, independientemente, si el demandante no atiende esa advertencia, el órgano judicial procederá al archivo de acciones.
- acumulación de una acción de despido con cualquier otra, el órgano judicial continuará tramitando el proceso respecto la acción de despido, eso sí, advirtiendo de la posibilidad de ejercitar las otras acciones de manera independiente, Art. 28.2 LPL.
- **ACUMULACIÓN DE AUTOS**

Cuando se estén tramitando varias demandas ante un mismo demandado, y por la misma causa, sea el mismo demandante o sean distintos, y sea ante el mismo órgano judicial u otro de la misma circunscripción, va a poder acordarse la acumulación de autos de oficio o a instancia de parte. Art. 29 LPL.

Ejemplo:

Los trabajadores de una empresa demandan al empresario por que no les paga.

Distintas demandas.

Distintos demandantes.

Mismo demandado.

Misma causa.

Demandantes SE ACUMULAN Demandado

En cuanto al momento en que se puede proceder a acumular estos autos, según el Art.34.1 LPL. tiene que ser antes de los actos de conciliación y juicio, salvo que se proponga por vía de reconvenCIÓN.

Como norma de cierre, el Art. 34.3 LPL. prevee que si existen causas que los justifiquen pueda quedar sin efecto la acumulación y tramitar separadamente esos procesos.

Una última referencia es, que la LPL. de manera inconsecuente, contempla la situación de acumular necesariamente las acciones de despido y de extinción de contrato de trabajo, por voluntad del trabajador que esté realizando un mismo trabajo, frente a un mismo empresario, Art. 34.1 LPL.

• ACUMULACIÓN DE RECURSOS

Se regula en el Art. 33 LPL. y nos dice que los recursos pendientes, bien ante la Sala de lo Social de los TSJ., o ante la Sala de lo Social del TS., pueden ser acumulados cuando tengan el mismo objeto y coincida alguna de las partes del recurso, bien de oficio, bien a instancia de parte y previa audiencia de las partes comparecidas.

En cuanto al momento, el Art. 34.2 LPL. nos dice que se podrán acumular esos recursos con anterioridad a la votación y fallo del recurso y en su caso con anterioridad a la vista.

• ACUMULACIÓN DE EJECUCIONES

La LPL. en su Art. 36 prevee la posibilidad de acumular ejecuciones bien de oficio, bien a instancia de parte siempre que se sigan contra el mismo condenado.

Hay dos posibilidades:

- la acumulación de ejecuciones obligatoria:

es la acumulación de aquellos supuestos en los que se dan dos requisitos:

- que las diferentes ejecuciones lo sean para obtener una suma de dinero.
- que se prevea la insuficiencia de bienes del deudor para hacer frente a todas esas sumas de dinero.
- la acumulación de ejecuciones voluntarias:

en el resto de supuestos.

El **Órgano** que puede decretar la acumulación de ejecuciones:

Hay que diferenciar 2 supuestos:

- que las distintas ejecuciones se estén llevando a cabo en la misma circunscripción, podrá decretar la acumulación el Órgano ejecutor que primero había iniciado esa ejecución.
- cuando las distintas ejecuciones se llevan a cabo en Órganos de diferentes circunscripción, podrá decretar la acumulación el Órgano Judicial ejecutor, que primero trabó embargo sobre la totalidad o parte de los bienes del condenado.

TEMA 10

INTENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DEL CONFLICTO

• CONCILIACIÓN PREVIA

Una primera idea es que el orden social parte de un prisma peculiar, porque pretende evitar el litigio, (solucionar el conflicto sin necesidad de llegar al proceso judicial).

La razón radica en intentar reconstruir la convivencia entre las partes.

El intento de conciliación previa es un verdadero requisito ineludible, previo a la iniciación del proceso laboral.

El art. 63 LPL. nos indica que ese intento de conciliación se celebrará ante el servicio administrativo correspondiente (UMAC).

También se puede celebrar este intento ante los organismos constituidos por la negociación colectiva en los acuerdos interprofesionales, (a nivel nacional, y, o a nivel autonómico).

El art .64 LPL. tras haber indicado que la conciliación es necesaria para acudir al proceso, señala unas excepciones:

- Procesos en los que sea necesario la reclamación administrativa previa.
- Procesos de Seguridad Social (requieren recl. adm. previa).
- Procesos en materia electoral.
- Procesos sobre el disfrute de vacaciones.
- Procesos de tutela de libertad sindical y derechos fundamentales.
- Procesos de impugnación de convenios.
- Procesos de impugnación de estatutos sindicales.
- Procesos de oficio.

El Art. 64.2 LPL añade 2 supuestos:

- Procesos en los que fueran demandados conjuntamente, un ente público y un ente privado.
- Procesos en los que se presente nueva demanda, frente a persona distinta a la inicialmente demandada, (como en el caso, cuando se demanda a un empresario que no corresponde).

Trámites y efectos.

El intento de conciliación se inicia con la presentación de la *papeleta de conciliación* ante el servicio administrativo correspondiente.

Esta presentación tiene un efecto muy importante, y es que interrumpe los plazos de prescripción y suspende los plazos de caducidad de la acción que se quiere ejercitar en el futuro.

20días

Despido 5días Prescripción

Caducidad

Papel conciliación (se interrumpe)

Este plazo interrumpido, se reanudará una vez celebrado el intento de conciliación o en todo caso, 15 días después de la presentación de la Papeleta (Art. 65 LPL.).

(en el ejemplo nos quedan 15 días para presentar la demanda)

La comparecencia para la conciliación es obligatoria para las dos partes:

.– Si la parte que presento la papeleta de conciliación no comparece sin causa justificada, se procederá al archivo de las actuaciones.

. – Si quien no comparece es la otra parte, el efecto es que se tiene por celebrada la conciliación sin avenencia y ya se puede acudir al proceso.

Durante la celebración de este acto de conciliación habrá un letrado conciliador, que tratará de aunar las posiciones de las partes.

El acto de conciliación puede finalizar de 2 maneras:

(en las dos hay que documentarla en acta)

- **CON AVENENCIA.**

Se evita el proceso judicial y además, lo acordado en conciliación puede ejecutarse en los mismos términos que las sentencias, Art. 68 LPL.

DEMANDA SENTENCIA SENTENCIA FIRME EJECUCIÓN

CONCILIACIÓN

- **SIN AVENENCIA.**

Se cumple el requisito de la conciliación y queda abierta la vía del proceso judicial.

El acuerdo de la conciliación no es susceptible de recurso ordinario alguno, pero sí puede ser impugnado en el plazo de 30 días, ante el Juzgado de lo Social, por las causas de nulidad de los contratos, Art. 67 LPL.

- **RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA**

Cuando el sujeto que vaya a ser demandado sea un ente público, tanto el Art. 64 LPL. como el Art. 120 de la Ley 30/92, exigen que previamente a la demanda, se presente reclamación ante esa administración.

En el fondo, esta reclamación consiste en someter el objeto del litigio de la pretensión a esa administración, por si ella, evitando el litigio, quiere satisfacer directamente esa pretensión que se ha formulado.

Existen una serie de supuestos que son excepciones a este requisito de reclamación administrativa previa, recogidas en el Art. 70 LPL.:

- Procesos en materia electoral.
- Procesos sobre el disfrute de vacaciones.
- Procesos de tutela de libertad sindical y derechos fundamentales.
- Procesos de impugnación de convenios.
- Procesos de impugnación de estatutos sindicales.
- Procesos de oficio.
- Procesos de reclamación frente al FOGASA.
- Procesos de conflictos colectivos.

Efectos.

Son muy similares a los de la conciliación:

. La interposición de la reclamación interrumpe los plazos de prescripción y suspende los plazos de caducidad.

Puede finalizar de 2 maneras:

- . CON ESTIMACIÓN. La administración nos reconoce lo que hemos reclamado y se evita el proceso judicial.
- . CON DESESTIMACIÓN. Esto abre la vía del proceso.

EFECTOS GENERALES DEL INTENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN

(Tanto para la conciliación previa como para la reclamación administrativa previa). (en examen poner con las anteriores).

- Cuando se vaya a presentar la demanda hay que presentar como requisito, junto a la demanda, el documento o el acta que acredite haber celebrado el acto de conciliación. No se admitirá a trámite la demanda, si no se presenta este documento.
- Tiene que existir congruencia entre lo pedido o reclamado en el intento extrajudicial de solución y lo pedido o reclamado en la demanda judicial.

61

C.T

PODER JUDICIAL

PODER LEGISLATIVO

PODER EJECUTIVO

CIVIL

PENAL

CONT.

ADMVOO

SOCIAL

Cto puesta a disposición

CT

Salarios de Tramitación

ORGANO JUDICIAL

DEMANDANTE

DEMANDADO

Mº FISCAL

O. J.

CT

- resoluciones judiciales
- diligencias de ordenación