

TEMA 29

MODALIDADES PROCESALES III

III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

(Tema 21)

Hay que distinguir entre **traslados individuales y traslados colectivos**.

Hay que notificarse a los trabajadores con 30 días de antelación. El contenido de la notificación: el empresario tiene que expresar las razones por las cuales se realiza el traslado y fecha en la cual se va a hacer efectivo.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios colectivos.

El art. 40.2 ET 2. cuando tengan la consideración de colectivos, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, según los umbrales del citado artículo.

Desplazamientos, comunicación mínima con antelación de 5 días cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el trabajador tiene que desplazarse.

Modificaciones sustanciales

Individuales: modificaciones de los contratos de trabajo, libertad de voluntad de las partes del contrato, unilateralmente por el empresario, con un preaviso de 30 días.

Colectivos: derivadas de convenios colectivos, o unilateral del empresario colectiva.

Excepción: horario y

En el art. 41 Et nos cita los umbrales.

Tiene que ir precedidas del periodo de consultas. Se exige un acuerdo con los representantes unitarios de los trabajadores.

OBJETO DE LA MODALIDAD PROCESAL

Si el trabajador entiende que se dan las circunstancias del art. 50 ET Art. 50. Extinción por voluntad del trabajador.-. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente. Proceso ordinario.

Art. 138 LPL .-. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá presentarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

3. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.

No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

4. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.

La sentencia, que no tendrá recurso y será inmediatamente ejecutiva deberá ser dictada en el plazo de diez días.

5. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo texto legal.

6. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores conforme a lo establecido en los artículos 277, 278 y 279 de la presente Ley.

7. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.

Se puede plantear varios procesos a la vez.

El art. 138.3 LPL podemos encontrarnos con un proceso iniciado con anterioridad individual y se plantea un posterior colectivo, el individual se suspenderá hasta la resolución del antecedente de conflicto colectivo.

Se le da prioridad al conflicto colectivo. Se suspende los otros. Se va a evitar sentencias contradictorias. En la sentencia que recaiga sobre conflictos colectivos va a recaer el efecto de cosa juzgada sobre el resto de las pretensiones individuales anteriores al conflicto colectivo.

Se puede plantear también modalidad de conflicto colectivo, con la impugnación de convenio colectivo. Se paralizará la de conflicto colectivo, la sentencia de impugnación de convenio colectivo efecto de cosa juzgada sobre los conflictos colectivos.

JURISDICCIÓN

Del orden social (art. 2.a LPL materia derivada del contrato de trabajo ius variandi del empresario).

COMPETENCIA

- Objetiva: exclusiva en la instancia de los Juzgados de lo Social.
- Funcional: Juzgados de lo Social pues no cabe recurso sobre la sentencia (único supuesto de los que se deriva una indemnización y no cabe recurso).
- Territorial: se estará a las reglas generales.

OBJETO

El objeto de este proceso es doble:

- Decisiones del empresario en cuanto a movilidad geográfica. Es decir, serán esos traslados o desplazamientos, que pueden afectar a uno ó a varios trabajadores. En los traslados colectivos se puede plantear un conflicto colectivo con lo que se acudiría a la modalidad procesal de conflictos colectivo. Ahora bien si el trabajador conserva su individualidad, aun habiendo traslado colectivo que ¿no? Se ha planteado puede ejercitar esa acción.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Pueden ser individuales o colectivas (art 41 ET)

ACUMULACIÓN

A tenor del art. 27.2 LPL no será acumulable debido al objeto tan restrictivo.

LEGITIMACIÓN

- Activa: Es de los trabajadores afectados por esta decisión empresarial. Siempre que no haya optado por la extinción del contrato de trabajo.
- Pasiva: corresponderá al empresario que ha adoptado la decisión.

El art. 138.2 LPL 2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos. prevé el establecimiento de litisconsorcio pasivo necesario:

- Cuando ese debate verse sobre esas preferencias de determinados trabajadores para quedarse en el puesto de trabajo: todos los trabajadores deben estar en el proceso luego se demandará a todos.
Preferencia positiva: cuando el actor alega que tiene preferencia y quiere derivar esa decisión a otro u otros trabajadores que no gozan de esa preferencia. **Preferencia negativa:** porque se ha tenido preferencia a otro y le correspondía al actor.
- Cuando se trate de traslados o modificaciones de carácter colectivo, que cuenten con la conformidad de los representantes de los trabajadores: deberán ser demandados los representantes de los trabajadores. Pueden ser decisiones sobre una o más trabajadores luego pueden ser modificaciones a traslados individuales o colectivos si en estos se ha pactado con los representantes, éstos deben ir al proceso (no se ha planteado el conflicto colectivo). Los que han llegado a ese acuerdo.

PLAZO

La demanda se presentará dentro de los 20 días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión (no se tienen en cuenta el plazo de preaviso)(art. 138.1 LPL), que será un plazo de caducidad (a tenor del art. 59 ET), si ponemos en relación con este art. El art. 59 ET nos vale respecto a lo dicho para los despidos. Hay que agotar la reclamación previa o conciliación previa, aunque es un proceso urgente no está excluido.

DEMANDA

Requisitos generales art. 80.1 LPL

ACUMULACIÓN

No es posible acumular a otra acción. Se podrá acumular a otros análogos.

PROCEDIMIENTO

Habil el mes de agosto.

Art. 138.3 LPL Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquél proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.

No obstante el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.

Se plantea aquí la posibilidad de que se suspenda el proceso por que se ha llegado a un acuerdo, se suspende hasta que se llegue al acuerdo:

- Por una parte los trabajadores individuales mantienen su autonomía respecto a su acción, por tanto, se suspende el proceso y una vez resuelto el conflicto colectivo se levanta la suspensión.
- Si el conflicto colectivo concluye por sentencia a esta sentencia se tendrá que estar para la solución del conflicto individual (la sentencia afecta a todos los trabajadores).

Es decir, este proceso se suspende hasta que se resuelve el conflicto colectivo, el conflicto colectivo resuelve el bloque, cuando se levanta la suspensión el proceso individual quedará sometido a esa sentencia.

PROCEDIMIENTO-TRAMITACIÓN

El procedimiento será urgente y preferente. El juicio se celebrará en 5 días desde la admisión de la demanda. Dice este art. 138.4 LPL que la sentencia, contra la que no cabe recurso y que será inmediatamente ejecutiva, se dictará en 10 días, lo cual puede ser un error, pues el proceso es urgente (contradicción).

LA SENTENCIA

Conforme al art. 138.5 LPL 5. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado del artículo 40 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo texto legal.

- Justificada: Cuando se hayan acreditado las razones invocadas por la empresa respecto de los trabajadores afectados y se ha cumplido las formalidades precisas. Efectos:
 - O el trabajador acepta el traslado o la modificación.
 - O rescinde su contrato y percibe una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, prorrateando los periodos inferiores al año, con un máximo de 9 mensualidades. (ha sido admitida por la jurisprudencia).
- Injustificada: Cuando no se acreditan las razones. Efectos: reposición del trabajador en las mismas condiciones, sin embargo, hay una singularidad en la ejecución de sentencia. También cuando se haya desconocido las preferencias que invoco el actor cuando las haya realizado.
- Nula: Cuando la decisión se adoptó en fraude de ley eludiendo las normas de los art. 40.1 (la empresa realiza traslados en periodos sucesivos de 90 días, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación para evitar el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores) y 41.3 ET (la empresa realiza modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de 90 días sin que concurren causas nuevas para evitar el periodo de consultas).

Hay que entender que también será nula la realización de traslado colectivo sin cumplir los requisitos del art. 40.2 ET, y las modificaciones sustanciales sin cumplir los requisitos del art. 41.4 ET. También cuando el trabajador alega violación de derecho de libertad de los derechos fundamentales.

Efectos: reposición en las mismas condiciones que tenía con anterioridad.

Existe defectos de forma, el empresario podrá volver a realizar el traslado cumpliéndolos.

RECURSOS

No cabe ningún recurso respecto al fondo.

PECULIARIDADES EN EL TRÁMITE DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA

- Modalidad injustificada: Artículo 138.6 LPL Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social, y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el art. 50.1.C ET (incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario) conforme a lo establecido en los art. 277 a 279 LPL

Se ha declarado injustificada la decisión empresarial y, por tanto, se debe reintegrar en el mismo puesto de trabajo, y en las mismas condiciones, si el empresario no lo hace así el trabajador puede pedir la ejecución de la sentencia en las condiciones iniciales y con ella pide la extinción del contrato de trabajo por las causas del art.

50.1.c ET y se va a tramitar a través de los art. 277 a 279 LPL, es decir, sin necesidad de acudir a un proceso ordinario por vía de ejecución de sentencia se pide la extinción del contrato, por tanto dará lugar a una indemnización de 45 días de salario por año trabajo con un tope de 42 mensualidades, con la posibilidad de la indemnización extraordinaria de 15 días por otro trabajo con un máximo de 20 mensualidades.

Plazo de ejecución de sentencia: Art. 277 LPL plazos. Podrán solicitarse la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social dentro de los 20 días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado o cuando está se considerarse irregular.

- Nula: Art. 138. 7 LPL Si la sentencia declara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo. Se le resuelve el contrato como un despido improcedente: se si declara la improcedencia: readmisión de puesto de trabajo original. Si se declara anula: será el trabajador el que pida la readmisión ó la extinción. Se estará a los plazos de los 20 días que rigen en la ejecución de sentencia.

V. SEGURIDAD SOCIAL(Tema 21)

A partir de la Ley 1990 se configura como una sola modalidad procesal. Modalidad regulada en los artículos 139 a 145 LPL.

OBJETO

Puede onstituirlo exlcusivamente las demandas que señala el art. 139 LPL **Art. 139.**—En las demandas formuladas en materia de Seguridad Social contra las entidades gestoras o servicios comunes, incluidas aquéllas en las que se invoque la lesión de un derecho fundamental, se acreditará haber cumplido el trámite de la reclamación previa regulado en el artículo 71 de esta Ley. En caso de omitirse, el Juez dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días y transcurrido éste sin hacerlo, ordenará el archivo de la demanda sin más trámite.

Puede constituirlo cualquier materia de la Seguridad Social que se invoque en derecho.

El art. 181 LPL dispone que en todos los demandados de derecho de tutela, modalidad art. 145 LPL, modalidad específica, siempre que el demandante opte por esa modalidad específica.

El art. 2 LPL atribuya al orden social en los puntos b,c y d de ese artiduclo.

A esta modalidad se refiere a esa materia derivada del art. 41 de la CE supuestos del parrafo b del art. 2 LPL.

JURISDICCION

Recogida en el art. 2 LPL en tres apartados:

- En materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.
- En aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro siempre que su causa se derive de un contrato de trabajo o convenio colectivo.
- Entre los asociados y las Mutualidades, así como entre las Fundaciones laborales y entre éstas y sus beneficiarios sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de estas entidades.

En cuanto a este proceso de Seguridad Social única y exclusivamente va a afectar a la Seguridad Social

derivada del art. 41 CE, luego se entenderá estrictamente respecto al art. 2.b LPL los otros dos casos estarán al proceso ordinario.

COMPETENCIA

- **Objetiva:** Juzgados de lo Social.
- **Funcional:** En instancia conocerán los Juzgados de lo Social, a través del recurso de suplicación, TSJ y el Tribunal Supremo a través del recurso de casación para unificación de la doctrina.
- **Territorial:** Será Juzgado competente aquel en cuya circunscripción se haya producido la resolución, expresa o presunta, impugnada en el proceso, o el del domicilio del demandante, a elección de éste (art. 10.2.a LPL).

PARTES

Presenta este aspecto algunas particularidades. Deben tenerse en cuenta las especiales relaciones y peticiones, luego las partes serán:

- Los beneficiarios o potenciales beneficiarios.
- La empresa.
- Entidades gestoras, servicios comunes o colaboradoras de la Seguridad Social (se incluyen las Mutuas y la TGSS).

EN FUNCIÓN DE LA LEGITIMACIÓN

ESPECIALIDADES

- En cuanto a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social disfrutan del beneficio de justicia gratuita (art.25 LPL) y gozan de los privilegios del art. 22 LPL (representación y defensa que corresponderá a los letrados de la Administración de la Seguridad Social sin perjuicio de que se acojan a las reglas generales o designar abogado al efecto).

Art. 18 LPL Las partes podrán comparecer por si mismas o conferir su representación a procurador, graduado social colegiado o a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.....

Art. 140 LPL Las entidades gestoras y la TGSS podrán personarse y ser teneida spor parte en los pleitos en materia de Seg.Social en los que tengan interés, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.

Es decir, se les permite intervenir aún no habiendo sido demandados en un determinado proceso pero cuando el interés que tengan en ese proceso se derife del art. 41 CE.

LEGITIMACIÓN ACTIVA

La LPL no establece quien tien legitimación activa, solamente nos hace referencia el art. 71 LPL. Legitimados activos:

- Trabajadores beneficiarios o potenciales.
- En cuando al empresario la jurisprudencia establece que solamente podrá demandar el empresario qye haya sido declarado responsable en una pensión de invalidez por responsabilidad. Proceso similar al del contencioso administrativo. Puede atacar sin más esa resolución administrativa o una declaración inferior.
- Entidades gestoras, servicios comunes o colaboradoras de la Seguridad Social, cuando hayan sido

declaradas responsables.

LEGITIMACIÓN PASIVA

Tiene que estar demandada la entidad gestora o servicio común. Se establece un litisconsorcio pasivo necesario, Entidad gestora y servicio común (la Tesorería), en los supuestos de AATT y EEPP habrá que demandar a la empresa y Mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales.

Puede demandar el empresario o la Mutua en este caso se demandará al trabajador junto al resto.

POSTULACIÓN

Art. 22.2 LPL 2. La representación y defensa de las Entidades gestoras y de la Tesorería General de la Seguridad Social corresponderá a los Letrados de la Administración de la Seguridad Social, sin perjuicio de que para supuestos determinados pueda conferirse la representación conforme a las reglas generales del artículo 18 o designarse abogado al efecto. Tienen necesidad de asistir con postulación obligatoria para estas entidades gestoras.

ACTOS PREVIOS: RECLAMACIÓN PREVIA

Se exige que con la demanda se haya agotado la reclamación previa. Art. 71 LPL **Art. 71.-. Será requisito necesario para formular demanda en materia de Seguridad Social que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad gestora o la Tesorería General de la Seguridad Social.**

2. Si la entidad correspondiente hubiera dictado resolución o acuerdo contra el que el interesado se propusiera demandar, la reclamación previa se habrá de interponer ante el órgano que lo dictó en el plazo de los treinta días siguientes a la fecha en que se le hubiere notificado el acuerdo.

3. En el caso de no existir acuerdo o resolución inicial el interesado podrá solicitar que se dicte por la entidad correspondiente, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa.

4. En los dos supuestos anteriores, la entidad deberá contestar expresamente en los plazos reglamentariamente establecidos. En caso contrario, se entenderá denegada la petición por silencio administrativo.

5. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación, de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada la petición por silencio administrativo.

6. Las Entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente con indicación de la fecha, las copias de las solicitudes y recursos que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada deberá acompañar inexcusablemente a la demanda.

Art. 139 LPL **Art. 139.-**En las demandas formuladas en materia de Seguridad Social contra las entidades gestoras o servicios comunes, incluidas aquéllas en las que se invoque la lesión de un derecho fundamental, se acreditará haber cumplido el trámite de la reclamación previa regulado en el artículo 71 de esta Ley. En caso de omitirse, el Juez dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días y transcurrido éste sin hacerlo, ordenará el archivo de la demanda sin más trámite.

- Se parte de la base de hacer una solicitud inicial, si la entidad correspondiente hubiera dictado resolución o acuerdo, la reclamación previa se habrá de interponer ante el órgano que la dictó en los 30 días siguientes a la notificación del acuerdo.

- En el caso de no existir acuerdo o resolución inicial el interesado podrá solicitar que se dicte por la entidad correspondiente teniendo esta solicitud valor de reclamación previa, se está aplicando supletoriamente el plazo de un mes si no se ha contestado a la solicitud inicial En ambos supuestos la entidad deberá contestar expresamente en los plazos reglamentariamente establecidos, en caso contrario se entenderá denegada la petición por silencio administrativo.
- La demanda habrá de formularse dentro de los 30 días siguientes a que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde que se entienda denegada por silencio administrativo.

De todos los escritos presentados se debe dar recibo o copia sellada que acompañará a la demanda (para haber agotado la vía previa se exige que se hayan agotados las dos fases).

EFFECTOS DE LA RECLAMACIÓN PREVIA

- Las partes no pueden introducir variaciones sustanciales respecto a las formuladas en la reclamación previa y en la contestación a la misma. La parte demandada que no hubiera contestado a la reclamación previa no podrá fundar su oposición en hechos distintos a los aducidos en el expediente administrativo, salvo que se hubiesen producido con posterioridad.
- La reclamación previa interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, que se reanudarán en el día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada.
- En cuanto al trámite preprocesal de la conciliación ante el UMAC está excluido en el art. 64 LPL.

Art. 64.1 LPL Se exceptúan de este requisito (de la conciliación previa) los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los iniciados de oficio, los de impugnación de Convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de la libertad sindical.

RI: Resolución Inicial. SA Silencio Administrativo

SI: Solicitud Inicial RF: Resolución Final

RP: Reclamación Previa PR: Plazo Reglamentario

30 días RF

RI RP demanda 30 días

SA

30 días PR RF

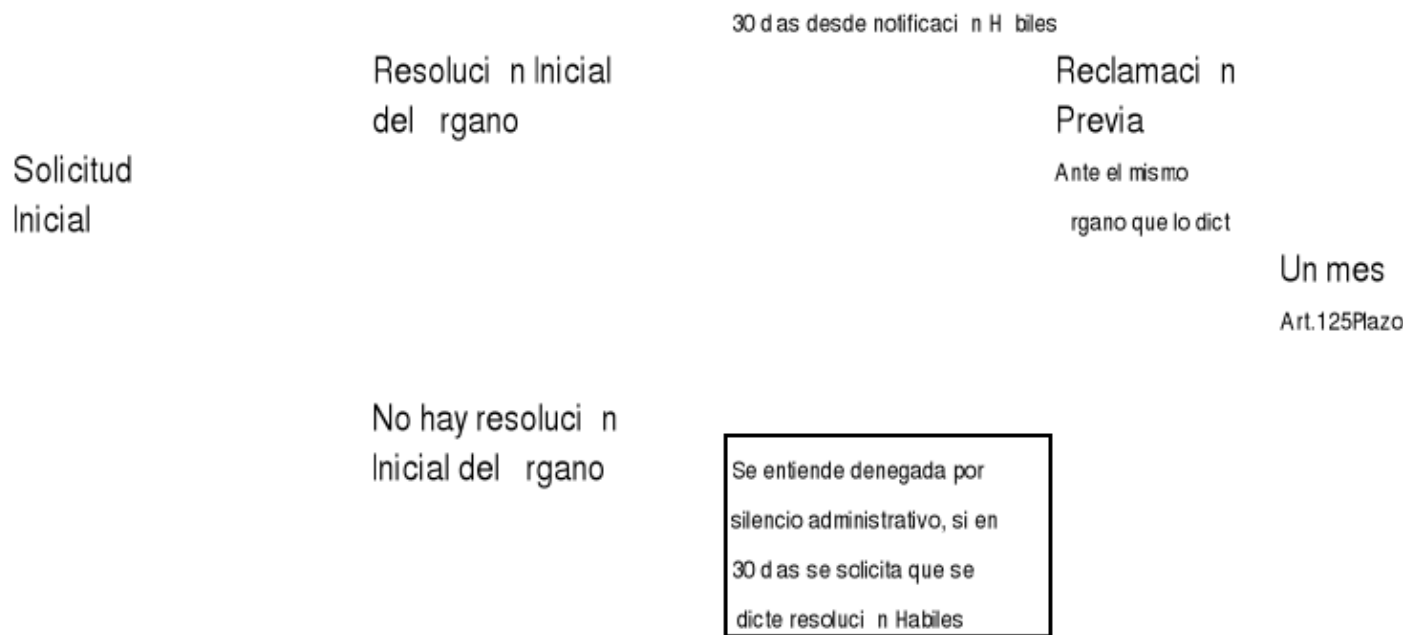
SI RI RP Demanda 30 días

SA

PR

SI SA 30 días demanda

Las copias de los recibis originales o copias selladas de las notificaciones se han de acompañar con la demanda.



DEMANDA

La LPL no nos establece requisitos especiales.

- Cumplirá los requisitos del art 80 LPL, sobre todo es importante la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión y de todos aquellos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas.

Solo hay especificaciones respecto al contenido de la demanda en el art. 141.1 LPL, donde se exige, las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, que se consigne el nombre de la entidad gestora o de la mutua con la que se tiene asegurado el riesgo de AATT Y EEPP.

- En la demanda no pueden hacerse variaciones sustanciales respecto de lo alegado en la reclamación previa. Art. 142.2 LPL porque es un proceso muy cerrado

Art. 71.6 LPL 6. Las Entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente con indicación de la fecha, las copias de las solicitudes y recursos que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada deberá acompañar inexcusablemente a la demanda.

Con la demanda se acompañarán los documentos acreditativos de haber cumplido el trámite de la reclamación previa, en caso de omitirse el juez dispondrá que se subsane el defecto en 4 días archivándose la demanda sin más trámite de no hacerlo (art. 139 LPL). Se tiene que apreciar de oficio si falta esa reclamación previa.

Si faltará la reclamación previa el juez va a solicitar la subsanación en 4 días, se presentará la reclamación previa y se presentará copia de la misma en el juzgado, acreditando con ello la presentación de la reclamación previa, pero no está terminado el trámite completo, la jurisprudencia admite que si se agota antes de la celebración del juicio la vía de la reclamación previa, se va a admitir la continuación.

En el supuesto que el juez no lo haya advertido y el demandado lo alega, el juez tendrá que oslicitar subasanación en 4 días y se pone en juego lo anteriormente dicho (supuesto especial).

ACUMULACIÓN

Art. 27.3 LPL Tampoco serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir. Es decir varias cosas que provienen del mismo evento (p.e. pensión de viudedad, orfandaz, ...). También cuando sea sobre la misma resolución.

PROCEDIMIENTO

Al admitir a trámite la demanda el juez pedirá, en todos los supeustos, a la entidad gestora o servicio común la remisión del expediente original o copia del mismo o de las actauciones e informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en su caso, en plazo de 10 días. (art. 142 LPL)

El juicio se celebrará en la fecha señalada aunque no se hubiera remitido el expediente o copia. Si el damandante lo conviniera la aportación del expediente podrá solicitar la suspensión del juicio para que se reitere la orden de remisión del expediente en otros 10 días. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos al expediente. (art. 143 LPL).

En los procesos por AATT el juez solicitará informe a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que será expedido en 10 días (además de los requisitos anteriores) art. 141.2 LPL.

La falta de remisión del expediente se notificará al Director de la entidad gestora o sercicio común para la posible exigencia de responsabilidad disciplinaria al funcionario.

Los actos de comunicación con los letrados de la Administración de la Seguridad Social se practicarán en su despacho oficial, y la citación deberá efectuarse con 15 días de antelación a la celebración del juicio. Art. 82.3

Proceso exceptuado de la conciliación previa según el art. 64 LPL.

Art. 141.1 LPL .1-. Si en las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignara el nombre de la entidad gestora o, en su caso, de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el Juez, antes del señalamiento del juicio, requerirá al empresario demandado para que en plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo. Si transcurrido este plazo no lo presentara, vistas las circunstancias que concurran y oyendo a la Tesorería General de la Seguridad Social, acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio. Hay una posibilidad de embargo preventivo en el caso de que en las demandas por AATT y EEPP el empresario no consginara el nombre de la entidad gestora o Mutua ni aún después de requerirle para que presente el documento acreditativo de la cobertura del riesgo en 4 días: es un embargo de oficio, a criterio del tribunal, sin que las entidades gestoras lo soliciten, y acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio. (art. 141 LPL)

En cuanto a las alegaciones destacar el supuesto de que la cuestión debatida afecta a todos o a un gran número de beneficiarios de la Seguridad Social y fuera notoria la entidad gestora solicitará el recurso de suplicación.

ACTO DEL JUICIO

ALEGACIONES

Art. 85.1 LPL en relación con ela rt. 189.1.b) LPL. En este acto las partes podrán alegar cuanto estimen

conveniente a efectos de los dispuesto en el art. 189.1.b) de esta Ley, ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.

El art. 142.2 LPL cierra a las partes cualquier alegación de hechos distintos de los alegados.

En el proceso no podrá aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo.

PRUEBA

Ya no hay una presunción de verdad iuris tantum frente al actor, respecto a las comisiones técnicas, la ley 1990 las ha hecho desaparecer respecto a las CVI.

La prueba pericial se da frecuentemente: 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 (art. 93.2 LPL).

Jurisprudencia: el actor en estos casos tiene que destruir una prueba pericial de prestigio, de los peritos especializados en materia laboral, tiene gran importancia la prueba pericial.

Sigue en vigencia la disposición transitoria 2ª del texto de la LGSS del año 74.

REVISIÓN DE LOS ACTOS

Declarativos de derecho.

Art. 145 LPL Art. 145.-. Las entidades gestoras o los servicios comunes no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido.

2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.

3. La acción de revisión a la que se refiere el apartado 1 prescribirá a los cinco años.

4. La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva.

Dice el art. 145 LPL que las entidades gestoras o servicios comunes no podrán revisar por sí mismas sus actos declarativos de derechos, en perjuicio de sus beneficiarios (deberán solicitar la revisión ante el Juzgado de lo Social competente), exceptuándose la rectificación de errores materiales y aritméticos, así como la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario; esta acción de revisión prescribirá a los 5 años. Se ve aquí que lo que se prohíbe a las entidades gestoras o servicios comunes es la revisión en perjuicio de los beneficiarios, se puede entonces efectuar la revisión de oficio en mejora.

Exclusión del principio de autotutela, siempre que sea en perjuicio. Se establece esa exclusión del principio de autotutela de la entidad gestora. Art 145 LPL:

Excepciones:

- Prohibición no es aplicable el art. 143 LGSS supuestos en los que estas revisiones por merjoria,..., supuestos especiales, revisarlos sin acudir a la jurisdicción social.
- Revisiones de oficio por motivo de actualizaciones (actualizaciones anulaes9 producirse errores de calculo u omisiones de datos. Revisiónd e oficio a la entidad gestora.
- La porpia LPL permite la revisiónd e errores aritméticos o errores de hecho, u omisión de datos por los beneficiarios.

Hay que entenderlas:

- error: objetivo, independiente de cualquier tipo
- Ceñirse a los supeustos de actos administrativos.
- Afectar exclusivamente a los elementos.
- El acto administrativo tiene que preexistir, sigue existiendo el acto administravio salvo lo revisiado.

Se a de acudir a los tribunales en cualquier otro supuesto.

La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva (arts 292 a 294 LPL).

La ley no distingue hechos nulos de anulables luego se entenderá que todos acudirán a la jurisdicción social. Se necesita para declarar la nulidad de un acto administrativo la lesividad en principio, entendemos que no es necesario hacer esa declaración de lesividad.

TRAMITE PROCESAL

Surge el problema de cual será la modalidad procesal cuando el que reclama no es el beneficiario, sino la entidad gestora: la LPL del 80 remitía la proceso ordinario; pero, en base al art. 2.b LPL suponemos que se tramitará por esta modalidad procesal de Seguridad Social.

1

1

