

TEMA 1. EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL

CONSIDERACIONES GENERALES

• CONTENIDO DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.

La tutela judicial es un derecho fundamental (24 C.E) que tienen todos los ciudadanos, y pueden hacerlo efectivo en la defensa de los derechos reconocidos en las normas laborales. El contenido de la tutela se concreta en 4 puntos:

- Derecho al acceso al proceso.

Es llamado también derecho de acción. Es el derecho de plantear la demanda que tiene el trabajador, los representantes de los trabajadores y los empresarios.

- Derecho a una resolución:

Es el derecho del que plantea la demanda a obtener una resolución del juez o tribunal fundada y motivada.

- Derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales:

Es un derecho que incluye que los órganos judiciales adopten las medidas legales para materializar la ejecución de las sentencias (resoluciones).

- Derecho a los recursos legalmente establecidos:

Es un derecho que incluye la posibilidad de interponer un recurso frente a una resolución judicial anterior ya emitida.

• ORDENES JURISDICCIONALES: ORDEN SOCIAL.

Jurisdicción: Es una potestad (poder) que emana de la soberanía del estado y que es ejercida por jueces y magistrados integrantes del poder judicial, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Existe el principio de unidad jurisdiccional, es decir que la jurisdicción es única, pero el legislador puede organizarlo y estructurarlo. Han utilizado para ello el criterio de especialización y ha dividido la jurisdicción en varios ordenes jurisdiccionales:

- Orden social
- Orden penal
- Orden civil
- Orden contencioso administrativo

El orden social: El orden jurisdiccional que tiene competencia en materia social, e incluye las materias de los procesos laborales.

El orden civil: Se utiliza como normas supletorias en los procesos laborales.

• **PROCESO Y PROCEDIMIENTO: LA SOLUCION DE CONFLICTOS EN LA RR.LL.**

Proceso: Es el instrumento que tiene el estado (jurisdicción) para llevar a cabo la tutela judicial efectiva. El proceso es el conjunto de las actuaciones por el cual la jurisdicción resuelve los conflictos.

Procedimiento: Son las actuaciones que constituyen el proceso. Estas actuaciones han de cumplir determinadas formas, están relacionadas y son sucesivas. Todas ellas forman un proceso

Por tanto, el proceso es el todo y el procedimiento son las partes, o conjunto de actuaciones que : dan forma y hacen posible un proceso.

Ej: Proceso: por despido

Procedimiento: (demanda, prueba, sentencias, ejecución, etc)

El procedimiento puede ser oral o escrito. El ámbito laboral se tiende al procedimiento oral, ya que ofrece un contacto mas directo.

• **LA COEXTENSION DEL DERECHO SUSTANTIVO Y ADJETIVO**

Normas Adjetivas: Son aquellas que contienen derechos directamente aplicables.

Normas Sustantivas: Son aquellas que dan facultades para poder ejecutar los derechos incluidos en las normas adjetivas en caso de conflicto.(ej, LPL)

En el ámbito laboral existen normas adjetivas sobre derecho del trabajo, sobre S. Social, materia judicial, etc. Pero también son de importancia las normas sustantivas de procedimiento laboral L.P.L, que sirven para solucionar los conflictos y van a ser punto de referencia, y complementan a las normas adjetivas.

• **LA ENUNCIACIÓN POSITIVA DE MATERIAS.**

Regla General: La jurisdicción social conoce los conflictos surgidos del trabajo asalariado (no autónomos), tanto individuales como colectivos, tanto de la empresa privada, como las AAPP. También se incluirían las relaciones paralelas como la s. social, e incluso otras cuestiones conectadas con otros ordenes jurisdiccionales (cuestiones conexas). Por tanto, estarían expresamente incluidos (enunciación positiva):

INCLUSIONES:

- Conflictos individuales: Conflictos entre trabajadores y empresarios como consecuencia del contrato individual, incluyendo los conflictos anteriores y posteriores a la duración del contrato.
- Conflictos colectivos: Conflictos que afecten a los derechos colectivos de los trabajadores. Conflictos relativos a la libertad sindical y a los sindicatos como organizaciones.
- Conflicto de s. Social: Conflictos referente a altas, bajas, prestaciones, mutualidades, beneficiarios, etc.
- Reglas o cuestiones conexas: son aquellas cuestiones que resuelven los órganos jurisdiccionales sociales y de las que no son competente, pero que la LPL habilita a su resolución. (Ej: cuestiones civiles previas sobre el proceso y que solo efecto en ese proceso , no en los otros ordenes)
- Ejecución de sentencias: El orden jurisdiccional social es competente para conocer las cuestiones

relacionadas con la ejecución de determinadas materias(ejem: pago de salarios de tramitación, reclamaciones al FOGASA)

6. ENUNCIACIÓN NEGATIVA DE MATERIAS. EXCLUSIONES: (Interferencias con el orden contencioso administrativo).

- Impugnaciones de los actos de las AAPP sujetas a dº Administrativo en materia laboral (orden contencioso administrativo)
- Impugnaciones en materia de gestión y recaudación de la s. Social.
- Impugnaciones sobre el dº de la libertad sindical y huelga de los funcionarios públicos (orden contencioso administrativo).

7. COTRADICCIONES ENTRE RESOLUCIONES DE DIVERSOS ORDENES JURISDICCIONALES.

Mediante las inclusiones y exclusiones competenciales (enunciación positiva y negativa de materias) debería haber quedado claras las competencias en el orden social. Pero en la práctica existen numerosas cuestiones conexas, previas o prejudiciales cuya competencia corresponde a otro orden jurisdiccional (por ejemplo, cuestiones penales, civiles, mercantiles, administrativas, etc,)

Debido a la urgencia y a para no demorar el proceso del orden social, la LPL permite que sean resueltas por los órganos del orden social en la misma sentencia del proceso laboral.

El principio de unidad jurisdiccional y el de igualdad en la aplicación de la ley, así como el de independencia de los jueces y tribunales que hace que un juez se vea sometido a las decisiones de otros jueces pueden parecer contrarias a esa posibilidad de que el orden social pueda resolver cuestiones prejudiciales de otros ordenes. Para ello se han establecido ciertas matizaciones:

1. Las cuestiones prejudiciales solo surtirán efecto en el proceso laboral en que se dicten, pero no condicionaran a otros jueces del órgano competente.

2. Cuando interfiere el orden social y el orden penal:

a. Si se detecta un caso de falsedad documental (necesario para resolver el litigio)se paralizara el procedimiento y deberá resolver necesariamente el orden penal.

b. En el resto de casos de infracciones penales, si resolverá perjudicialmente el orden social, pero si posteriormente se da una sentencia contradictoria en el orden penal, se deberá añadir al recurso de revisión para solucionar la contradicción.

3. Cuando interfiere el orden social con otros ordenes (Civil, contencioso, aditivo).

a. Si el orden competente ya ha emitido sentencia firme sobre la cuestión prejudicial, se aceptará dicha sentencia por el orden social.

b. Si el orden competente no ha emitido sentencia firme, si cabe cuestion prejudicial por el orden social.

8. FUENTES REGULADORAS DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL:La LPL.

- La norma principal es la Ley de Procedimiento Laboral (LPL de 1995).

- La C.E. en el ámbito laboral que regule.
- La L.O.P.J (Ley orgánica del poder judicial).
- La Ley de Demarcación y planta judicial.
- Con carácter supletorio la Ley de enjuiciamiento civil.
- Normas laborales y administrativo en materia laboral.
- Otras normas sustantivas complementarias.

TEMA 2. LOS ORGANOS DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL

• INTRODUCCIÓN: CLASES DE COMPETENCIA

1.1 Diferencia entre justicia y competencia:

Jurisdicción: Es una potestad que emana de la soberanía del Estado y que es ejercida por jueces y magistrados integrantes del poder judicial, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Forman parte del poder judicial todos los órganos que tienen potestad jurisdiccional, tanto las previstas el la CE, que se les llama tribunales especiales (ej: T. Constitucional) y las creadas por leyes que se llaman Tribunales Ordinarios (ej: T. Supremo).

Competencia: la competencia es el ámbito o la materia sobre la que se ejerce la potestad jurisdiccional. El reparto de estas materias se realiza mediante leyes. La competencia genérica distribuye la jurisdicción en cuatro órdenes jurisdiccionales (OC, OP, OS, OCA).

1.2 Criterios para determinar la competencia Objetiva, Funcional y Territorial.

Además la competencia genérica se reparte o distribuye entre los diferentes órganos judiciales en función de tres criterios:

- Criterio objetivo: Se distribuyen las competencias en función del objeto que se pretende en la demanda.
- Criterio funcional: Se distribuye la competencia por la función o fase del proceso o actividad jurisdiccional.
- Criterio territorial: Se distribuye la competencia en base al territorio en que se encuentra el órgano jurisdiccional.

• ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL Y DEL PERSONAL A SU SERVICIO: COMPETENCIA FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Personal al servicio del orden jurisdiccional: existen dos tipos:

Personal jurisdiccional: es aquel que tiene la potestad jurisdiccional (jueces y magistrados).

Personal no jurisdiccional: Es aquel que carece de la potestad jurisdiccional.

*Personal auxiliar– integrado por las secretarías judiciales, oficiales, aux. admnistrativos y agentes judiciales.

*Personal colaborador– son los abogados, procuradores, graduados sociales, etc.

Estructura orgánica del orden jurisdiccional social.

Son los juzgados de lo social, las salas de lo social del Tribunal Superior de las CC AA, la sala de lo social de la Audiencia Nacional, la sala de lo social del Tribunal Supremo.

Juzgado de lo Social: Constituyen el órgano básico de la estructura.

El ámbito territorial es el provincial, existiendo en cada provincia uno o varios juzgados con sede en la capital de la provincia. Son órganos unipersonales, es decir, ejercidos por un mismo juez.

Sala de lo social de los Tribunales Superiores de las CC AA: En cada CC AA existe un TS para atender los litigios que superen el ámbito de los juzgados de lo social. Esta sala es un órgano colegiado compuesto por un presidente y varios magistrados (al menos tres), uno de los cuales actuará como ponente.

En algunas CC AA pueden existir varias salas de lo social. (ejm. En Andalucía hay tres, con sedes en Sevilla, Granada y Málaga).

Sala de lo social de la Audiencia Nacional: Existirá una sala de lo social en la Audiencia Nacional, que tiene su sede en Madrid y es para todo el territorio nacional.

Sala de lo social del Tribunal Supremo: Existe en el T.Supremo una sala de lo social (sala 4ª) y que actúa como órgano colegiado con competencia en todo el territorio nacional y como órgano jurisdiccional superior.

Competencia funcional y territorial (se vio por libro, son las funciones que tienen todos los juzgados y salas, si da tiempo se verá con un anexo a este resumen.)

• EL EXAMEN DE LA COMPETENCIA POR CADA ÓRGANO JUDICIAL: LAS DECLARACIONES DE INCOMPETENCIA.(objetivas y funcional).

¿Quién puede cuestionar la competencia de un juez o magistrado en un proceso?

Tienen el deber de controlar de oficio su propia competencia. La L.P.L. establece que si los órganos jurisdiccionales se consideran competentes para conocer de una determinada demanda, acto seguido, dictarán auto* declarándose competente y comunicándole a las partes, si no están conformes, ante quien y cómo pueden hacer uso de sus derechos.

Un derecho se denomina Excepción declinatoria, y es cuando el demandado solicita del juez que decline (desvíe) su competencia hacia otro órgano que el demandado estima como competente. Esta declinatoria no se resuelve hasta un momento anterior a la sentencia.

ACTOS DEL JUEZ:

Resolución: Es la mas imp. Es la declaración por la que se resuelve el proceso.

Auto*: Son decisiones que deben motivarse dentro del proceso.

Providencia: Son decisiones sobre cuestiones que no es obligatorio motivarse.

• **SITUACIONES DE CONFLICTO EN FORMA A LA COMPETENCIA**

Cuestión de competencia: (igual orden jurisdiccional).

Es una situación de conflicto entre dos órganos del mismo orden jurisdiccional para conocer un determinado litigio o demanda.

Dos reglas: *No puede existir entre órganos jerárquicamente ordenados ya que el superior fija siempre su competencia.

*Cuando se plantea entre dos órganos del mismo nivel jerárquico, resolverá el superior común.

Conflictos de competencia:(diferente orden jurisdiccional)

Se produce cuando son dos órganos de distinto orden jurisdiccional los que entran en conflicto en torno a la competencia. Dos posibilidades:

- Cuando los dos órganos se declaran incompetentes y es necesario interponer el recurso por defecto de jurisdicción.
- Cuando ninguno de los órganos se declara incompetente, es decir, los dos se declaran incompetentes.

Conflictos de jurisdicción:(Entre el poder judicial y la administración del estado). Se produce cuando el conflicto ocurre entre un órgano del orden jurisdiccional social y un órgano de la administración. Por tanto se discute si una determinada actuación debe ser realizada por el poder judicial o por el poder ejecutivo.

• **IMPARCIALIDAD, ABSTENCIÓN Y RECUSACION DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS.**

La imparcialidad de los jueces y magistrados que fija la propia CE y que son los siguientes: Independiente, inamovibles y responsables en el ejercicio de su cargo.

- **Independiente:** Es que sus decisiones solo están sujetas al imperio de la ley.
- **Inamovibles:** Es que no pueden ser suspendidos ni trasladados sino es por las causas previstas en la ley.
- **Responsables:** En las decisiones son responsables, además de la responsabilidad como cualquier funcionario y puede alcanzar al Estado en caso de error judicial.

Para conseguir esa imparcialidad, existen dos mecanismos que son la abstención y la recusación.

ABSTENCIÓN: Cualquier juez o magistrado que conozcan un asunto y tenga una vinculación en los términos que se recogen en la LOPJ, deberá apartarse del indicado asunto planteando la abstención a la sala de Gobierno respectiva que podrá aceptar la citada abstención, u ordenar que continúe con el asunto. LA ABSTENCIÓN SI SUSPENDE EL PROCESO HASTA SU RESOLUCIÓN.

Los principales motivos de abstención y recusación que regula la LOPJ son:

- Parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el 4º grado con las partes.
- Haber sido defensor judicial de cualquiera de las partes.
- Haber sido denunciado por alguna de las partes o tener pleito pendiente.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes.
- Tener interés directo o indirecto en el pleito (proceso)

- Haber fallado en anterior instancia.

RECUSACION: Cuando el juez no se hubiera abstenido, o no se le hubiera aceptado la abstención, las partes podrán solicitar la recusación, es decir, podrán solicitar que se le aparte del caso. Los motivos son los mismos que para la abstención.

- La recusación, una vez se conozca la causa, deberá presentarse antes de la celebración de los actos de conciliación y juicio. Si no cuando se conozca la causa.
- LA RECUSACION NO SUSPENDE EL PROCESO.
- La diferencia entre la abstención y la recusación se encuentra básicamente en el sujeto que la ejerce puesto que la abstención es el propio juez y la recusación es la parte interesada.

TEMA 3. LAS PARTES PROCESALES.

• CONCEPTO DE PARTE PROCESAL.

Parte es la persona o personas (físicas o jurídicas) que pretenden la tutela jurisdiccional y aquellas personas contra quienes se reclama esa tutela. Por tanto las partes son:

- Quien pretende la tutela: demandante, parte actora.
- Principios de actuación de las partes:
 - Dualidad: Debe haber al menos dos y además opuestas.
 - Contradicción: Las dos partes contrapuestas tienen derecho de audiencia.
 - Igualdad: Las dos partes deben disponer de los mismos derechos y posibilidades, sin privilegios.

• CAPACIDAD: PROCESAL Y MATERIAL.

Es la capacidad para poder comparecer en juicio, es decir, la capacidad para realizar validamente actos procesales. Hay que distinguir:

A. Personas físicas: Se refiere a la capacidad procesal de los trabajadores.

- Trabajadores:
 - Mayores de 18 años: Tienen plena capacidad procesal.
 - Mayores de 16 a 18 años: Tienen plena capacidad procesal si están emancipados o si su representante legal (padres o tutores) les han autorizado para realizar un trabajo.
 - Menores de 16 años: No pueden ser contratados para trabajar. Excepción es la de los menores de 16 años en espectáculos artísticos públicos que tengan autorización y sus representantes serán sus representantes legítimos (padres, tutores, etc.).
- Personas jurídicas: Tienen capacidad procesal desde el momento en que cumplan con los requisitos legales para su constitución como personas jurídicas. No obstante, deberán realizar los actos procesales a través de una persona física que actuará como representante.

C. Supuestos especiales: Los Entes sin personalidad.

Existen una serie de entes sin personalidad física ni jurídica, pero que pueden actuar en determinados procesos, cabe mencionar los siguientes:

Agrupaciones de Trabajadores: Comité de empresas y delegados de personal, comunidades de bienes, secciones sindicales.

• **LA LEGITIMACIÓN PROCESAL.**

La legitimación procesal es la capacidad para ser parte en un proceso concreto y determinado, no en cualquier proceso. Puede ser de dos tipos:

- Legitimación ordinaria o directa: Es la que tienen las personas que intervienen como demandantes de un derecho (legitimación activa) y la persona demandada (legitimación pasiva).
- Legitimación extraordinaria o sustitución procesal: Es cuando la legitimación se concede a una persona expresamente por una norma procesal. (por ejemplo la acción subrogatoria cuando una persona activa en nombre de otra, o el Ministerio Fiscal en interés público). También se llama sustitución procesal.
- Legitimación de las representaciones colectivas: Se refiere a la legitimación para la defensa de intereses colectivos que tienen los sindicatos y representantes de los trabajadores, así como las asociaciones empresariales. Estos intereses se concretan en:

Defensa de sus intereses propios como organizaciones sindicales: órganos, estatutos elecciones, etc.

I. Defensa de los intereses colectivos de los trabajadores en:

1. Procesos de conflictos colectivos.
2. Procesos de impugnación de convenios colectivos.
3. Procesos de tutela de libertad sindical y Dº fundamentales.

II. Defensa de intereses individuales de los trabajadores, (actuando como representante voluntario de los trabajadores)

- Supuesto de legitimación plural: (Proceso con pluralidad de partes).

El caso común en un proceso es que la legitimación tanto del demandante (activa) como del demandado (legitim. Pasiva) sea de una única persona.

Los supuestos de legitimación plural o pluralidad de partes son aquellos casos en que en un único proceso se pueden presentar varias personas con legitimación en ese proceso, los casos que se pueden presentar son:

- *Litisconsorcio necesario*: Es aquel proceso en que están legitimadas varias personas porque así se recoge en una determinada norma, de forma que es necesario que todas ellas han de demandar o ser demandadas en un único proceso y no en varios.
- *Litisconsorcio cuasi-necesario*: Es aquel proceso en que están legitimadas varias personas porque así se recoge en una determinada norma, pero no es necesario demandar a todas ellas, sino que puede demandarse sólo a alguna de ellas en un único proceso.

- *Litisconsorcio opcional o Intervención litisconsorcial*: Se produce una intervención litisconsorcial cuando una persona estando legitimada para un litisconsorcio necesario o cuasinecesario no demandó en su momento pero quiere intervenir en el proceso posteriormente.
- *Intervención adhesiva-simple o coadyunvancia*: Se produce cuando nos podemos ver afectados por un proceso que lo han iniciado otras personas (ejm. FOGASA en procesos iniciados por otras personas)
- **INTERVENCIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA).**

El FOGASA tiene la función principal de garantizar la percepción de los salarios por los trabajadores. El cumplimiento de esta función puede dar lugar a que el FOGASA, en el proceso laboral, pueda actuar de diferentes maneras:

A. El FOGASA es demandado porque el proceso le afecta con legitimación pasiva necesaria, y se le puede pedir responsabilidad directa o subsidiaria.

B. El FOGASA no es demandado directamente, sino que el trabajador ha demandado a la empresa. Se pueden dar dos situaciones (una voluntaria y otra provocada).

- Que el FOGASA realice una intervención adhesiva simple en el proceso de manera voluntaria.
- Que el FOGASA sea citado por el juez al producirse la insolvencia de la empresa demandada por el trabajador. Esta intervención se denomina litisconsorcio necesario especial.

• **LA POSTULACIÓN EN EL PROCESO: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA.**

Si en el proceso civil, es necesario acudir a juicio por medio de procurador y abogado, en el proceso laboral, las partes pueden comparecer por si mismas y defenderse.

Representación procesal: Cuando las partes confían su representación a otra persona. Dos casos:

- A cualquier persona con pleno ejercicio de sus derechos civiles (repres. No técnica)
- A un procurador, abogado, graduado social (representación técnica)

La representación se otorga mediante poder notarial o comparecencia ante el secretario judicial.

Defensa Técnica: En las demandas de todos los procesos laborales, sean de los juzgados de lo social o sala de lo social de la A.N o T.S.J las partes pueden defenderse a si mismas

EXCEPTO:

En los recursos de suplicación, casación, queja y revisión; y en la audiencia al rebelde la defensa por abogado es obligatorio.

• **LA ASISTENCIA JURIDICA GRATUITA.**

La C.E dispone que la justicia será gratuita para quienes no tengan recursos suficientes para acudir a los litigios (juicio).

Esto se recoge en la ley de asistencia jurídica gratuita LAJP, y las prestaciones de este derecho son principalmente:

- Asesoramiento previo gratuito para evitar conflicto judicial.

- Defensa gratuita por medio de abogado.
- Inserción de anuncios gratuitos en diarios oficiales.
- Exención del pago de depósitos.
- Asistencia pericial gratuita.

En la LAJP se recoge expresamente la gratuidad a trabajadores, beneficiarios de S.Social y entidades gestoras de S.Social.

Los requisitos para obtener la AJG son:

1. Recursos económicos: -2 veces el SMI.
2. Demanda para derechos propios.
3. La solicitud debe presentarse en el colegio de abogados.

Legitimación indirecta.

Es la que tienen los sindicatos cuando representan a un trabajador en un proceso pero con el consentimiento del trabajador.

TEMA 4

1.CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LOS ACTOS PROCESALES

ð Concepto de acto procesal: Son aquellos actos, de la actuación voluntaria de una persona, que inciden directamente sobre la iniciación, desarrollo y terminación de un proceso.

Actos de las partes

ð Clasificación de los actos procesales: Actos del juzgador

Actos del secretario judicial

-Peticiónes: De fondo: Se pide la resolución del proceso.

De proceso: Para que se del curso adecuado al proceso según la ley.

-Alegaciones: Son aquellos actos por los que se incorporan al proceso los hechos que pueden influir en la resolución.

-Pruebas: Son aquellos actos que pretenden demostrar la realidad de las alegaciones y logran convencer al juzgador.

-Conclusiones: Son aquellos actos por los que las partes recogen el posible resultado del proceso.

La inmensa mayoría de los actos del juez se traducen en RESOLUCIONES, hay que distinguir entre:

-Resoluciones jurisdiccionales: con motivo de la actuación en el proceso.

- Sentencia: Es la resolución que decide sobre el conflicto, poniendo fin al proceso.
- Auto: Es la resolución, escrita y motivada, generalmente, deciden sobre peticiones de cierta importancia que hagan las partes.
- Providencias: Son resoluciones, generalmente no motivadas, por las que el juez realiza la ordenación material del proceso, o se revisan diligencias del secretario.

–Resoluciones no jurisdiccionales: No son del proceso.

- Acuerdos: Son resoluciones de las salas de gobierno y presidentes de salas en decisiones de carácter gubernativo y de dirección, pero no son del proceso en sí.

– Diligencias de ordenación formal: tienen el objeto de dar curso a los actos del juez e impulsar el procedimiento.

– Actos de documentación: Son actos para dar fe de las actuaciones y dejar constancia en el proceso mediante actas.

– Actos de información: Consisten en expedir certificados acerca del estado en que se encuentra el proceso.

– Dación de cuenta: Es el acto por el que el secretario pone en conocimiento del juez o la sala de los documentos presentados (mismo día o día siguiente)

– Actos de comunicación: Son aquellos actos que van desde el órgano jurisdiccional hacia las partes o hacia el exterior. (Deben comunicarse todas las providencias, antes, sentencias y las diligencias del secretario, a las partes en el mismo proceso).

El acto de comunicación: Suele llamarse, en general, NOTIFICACIONES, pero la LPL distingue cuatro actos de comunicación diferentes:

- Citaciones: Es una comunicación para que una persona se presente ante el órgano jurisdiccional en un día y hora determinado.
- Emplazamiento: Es una comunicación para que la persona se presente en un plazo.
- Requerimiento: Es una comunicación para que la persona realice una conducta determinada.
- Notificaciones: Es una comunicación que no sea citación, emplazamiento ni requerimiento, sino que se comunica un determinado acto procesal para conocimiento de las partes.

Requisitos de los actos de comunicación, y en especial las notificaciones son:

- Los destinatarios pueden ser las partes o quienes puedan tener intereses legítimos.
- Todas las notificaciones se realizarán el mismo día en que se dicten el acto procesal a notificar.(las sentencias hasta los 2 días siguientes).
- La notificación es un acto encomendado al secretario.
- Las notificaciones deben realizarse bien en el juzgado o en el domicilio.
- El sistema normal de notificar es por correo certificado con acuse de recibo, aunque se permite el fax, telégrafo y medios electrónicos.

- Si no se puede comunicar por correo u otro medio, se acudirá a notificación en persona.(imp. Los requerimientos siempre son en persona)ð
- Una vez agotadas las posibilidades por todos los medios, se publicará un edicto en el BOP.
- La notificación se realizara en un documento llamado CEDULA y incorporará una copia de la resolución y fecha de ésta, asunto, Juzgado o Tribunal que la emite, destinatario, fecha y firma del secretario judicial.

2. EL TIEMPO EN LAS ACTUACIONES PROCESALES

- En el proceso laboral, rige el principio de impulso de oficio, en contraposición al proceso civil, en que las partes impulsan el proceso.
- En cuanto a las plazas y terminas, en el proceso laboral se tiende al principio de sumariedad, es decir, a la mayor rapidez posible,
- La actividad de los tribunales se desarrolla en lo que se denomina el periodo ordinario o año judicial que va desde el 1 de septiembre al 31 de junio.
- Dentro del periodo ordinario existen unos días y horas hábiles e inhábiles:
 - o Son inhábiles los domingos, las fiestas nacionales y los festivos en cada CCAA y localidad.
 - o Son horas hábiles desde las 8h a las 8h tarde.
 - Existen unos supuestos especiales para los que si se considera hábil el mes de Agosto:
 - o Procesos de despido.
 - o Procesos por vacaciones.
 - o Procesos en materia electoral.
 - o Procesos de conflictos colectivos.
 - o Procesos de convenios colectivos.
 - o Procesos de tutela de Dº fundamentales y libertad sindical.

LUGAR

- La presentación de los escritos y documentos deben hacerse en el registro del órgano jurisdiccional correspondiente, debiendo quedar constancia del día y hora de presentación.
- Si la presentación de los escritos se va a realizar el ultimo día del plazo, de permite que se presente en el juzgado de guardia que corresponde.

3. LA FORMA DE LAS ACTUACIONES PROCESALES.

- Las actuaciones procesales han de practicarse en la sede del órgano jurisdiccional.

- El idioma será el español, pudiendo realizarse en la lengua de cada CCAA si no se oponen ninguna de las partes.
- Todo escrito que se presente por las partes, deberá tener tantas copias como partes contrarias haya en el proceso. Todo escrito presentado necesitará que el secretario de constancia del mismo mediante diligencias. Las actas pueden ser orales (de gran importancia en el proceso laboral) y también escritos.

NOTA

ACTOS DE LAS PARTES: las partes pueden realizar actos que podemos dividir en dos grandes grupos.

- Actos de disposición sobre sus derechos e intereses: desistimiento, conciliación y allanamiento.
- Acto de producción de efectos en el proceso: solicitudes, alegaciones, pruebas, conclusiones, aclaraciones, etc.

ACTOS DE TERCEROS: los actos que realizan los terceros se producen debido al deber de colaboración con los órganos judiciales. Estos actos pueden ser de varias, como la participación como testigos y peritos, o el suministro de información en el caso de pruebas, o mediante sus actuaciones en el proceso de ejecución de las sentencias. Es de destacar los actos de los registrados de la propiedad, funcionarios, bancos y cajas de ahorro, empresas, etc.

TEMA 5

• LA CONCILIACIÓN PREVIA

Es un requisito necesario y obligatorio de solución de los conflictos laborales; de carácter previo a la acción demanda judicial con el que se pretende solucionar antes de llegar al juicio.

Es de carácter obligatorio antes de presentar la demanda, salvo en las siguientes exposiciones:

- Cuando se exija reclamación previa en vía Administrativa.
- Proceso de S. Social, que tienen su propio cauce.
- Proceso referentes a vocaciones.
- Proceso referentes a materias electorales.
- Proceso de impugnación de convenios colectivos.
- Procesos de impugnación de estatus de los sindicatos.
- Procesos de tutela de la libertad sindical.
- Procesos iniciativas de oficio.

Órgano conciliador y procedimiento del acto conciliativo

La conciliación se realiza ante un órgano de la Administración, no un órgano judicial, el órgano de la Administración será un órgano unipersonal y puede ser:

- Del Ministerio de Trabajo y S. Social en aquellos CCAA que no tengan asumida esta competencia (órgano de conciliación)
- De la CCAA, si tiene órgano propio de conciliación, normalmente conocidas como Servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC). En Andalucía se denomina (SERCLA).
- Es posible, encontrar órganos conciliados creadas por convenios colectivos entre trabajadores y empresarios, pero no son habituales.

Procedimiento:

- La conciliación se inicia mediante solicitud (llamada papeleta de conciliación del trabajador y en dicha papeleta deberá constar todas los datos necesarios para la conciliación) :
- Datos personales y domicilio.
- Categoría, lugar de trabajo, antigüedad, salario, cantidad reclamada, fecha de despido, etc.
- Enumeración clara y concreta de los hechos.
- Motivos alegados por la empresa en el caso de despido.
- Fecha y firma.

ð Una vez que se recibe la papeleta, en ese momento, se comprueban los datos necesarios y en ese mismo acto , también se acuerda día y hora para el acto de conciliación, citándose en el momento al solicitante.

ð A las demás partes, se citará mediante correo certificado con acuse de recibo.

ð En el día de la conciliación, el letrado (órgano unipersonal comprueba la identidad, capacidad y representación y concederá la palabra a ambas parte en conflicto, invitando a llegar a un acuerdo, pudiendo incluso sugerir soluciones posibles. Al final, levantará acta que será firmada por el letrado y las partes.

Efectos del acto conciliatorio:

Hay que distinguir dos casos:

- efectos de la presentación de la solicitud de conciliación.
- efecto del acto de conciliación.
- Los efectos de la presentación de la solicitud o papeleta son

a. Interrupción del plazo de prescripción.

b. Suspensión del plazo de caducidad.

- Efectos del acto de conciliación: 4 posibilidades.

1. Que no se presente ninguna de las partes. Entonces se considerará por no realizada la conciliación.

2. Que solo se presente el solicitante. Entonces la conciliación tendrá el resultado de realizada sin efecto pero se considerará cumplido el acto obligatorio y podrá acceder a la vía judicial.

3. Que ambas partes se presenten, pero no hay acuerdo (es decir sin avenencias) también se podrá acceder a la vía judicial.

4. Que ambas partes se presenten, pero si hay acuerdo (es decir, con avenencias) en este caso, se ha cumplido el objetivo de la conciliación, que es un acuerdo extrajudicial que evite el juicio. Este acuerdo tiene fuerza ejecutiva igual que si fuera una sentencia, es decir, debe cumplirse obligatoriamente. (El acuerdo de avenencia se realiza en un contrato de transacción).

¿Qué ocurre si no se realiza la conciliación previa?

Defecto procesal: Si no se acompaña la certificación del acto de conciliación cuando se presente una demanda judicial, se producirá un defecto procesal. El juez admitirá la demanda provisionalmente pero dará un plazo de 15 días para realizar el acto externo de conciliación. Por tanto, la falta de la conciliación previa es subsanada de oficio.

• **RECLAMACION PREVIA.**

- Es un requisito de solución de conflictos laborales, de carácter previo a la acción (demanda) judicial con el que se pretende solucionar antes de llegar a juicio. La diferencia con la conciliación es que la reclamación previa se presenta contra una Administración Pública, cuando actúa con sujeción al derecho laboral, no al derecho administrativo.
- La reclamación previa se podrá presentar ante la Administración del Estado, de las CCAA o Administración Local y organismos dependientes de aquellos y deberá presentarse ante la dirección del establecimiento donde preste sus servicios el trabajador.
- La doctrina afirma que la reclamación previa es una especie de privilegio para la Administración, ya que le permite conocer y resolver de ante mano el litigio evitando el cauce judicial.

Exclusiones:

- Procesos referentes a vacaciones.
- Procesos referentes a materia electoral.
- Procesos de impugnación de estatutos de los sindicatos.
- Procesos de tutela de la libertad sindical.
- Proceso de impugnación de convenios colectivos.
- Reclamación contra el FOGASA (requieren expediente administrativo propio).

Procedimiento:

- La reclamación deberá presentarse por escrito ante el órgano directivo a que se halle adscrito el trabajador. El escrito contendrá los requisitos necesarios para la reclamación (nombre, fecha, objeto de la reclamación, dominio, etc), también se indicará en el escrito que se trata de una reclamación previa a la vía judicial.
- La administración dará registro al escrito y tiene el deber de contestar en el plazo de 1 mes, (no 30 días), y podrá estimar o desestimar la reclamación. El silencio se entiende como negativo.

- El silencio se entiende como negativo.

Efectos de la reclamación previa:

Hay que distinguir dos casos:

- Efecto de la presentación de la reclamación.
- Efectos del acto de reclamación.
- Los efectos de la presentación de la reclamación son :

a. Interrupción del plazo de prescripción.

b. Suspensión del plazo de caducidad.

- Efectos del acto de reclamación:

c. Que la Administración admita la reclamación y la estime, entonces el proceso queda solucionado sin necesidad de acudir a la vía judicial.

d. Que la Administración desestime la reclamación, y puede hacerlo de dos maneras:

- Por resolución desestimatoria = se podrá presentar demanda judicial en el plazo de 2 meses desde la notificación salvo para despido que son 20 días.
- Por silencio negativo = Una vez transcurrido el mes sin contestar se dispone de 2 meses o 20 días para la demanda judicial.

¿Qué ocurre si no se realiza la reclamación previa?

La reclamación previa no es un requisito obligatorio y la falta de la misma no se soluciona de oficio como en la conciliación. Ahora bien, si la Administración en la contestación de la demanda alega la falta de la reclamación, el juez deberá declarar la nulidad de las actuaciones. Por tanto, la diferencia es que la conciliación es necesaria como paso previo a la vía judicial y la reclamación solo si es alegada por la administración, sino, se sigue el proceso.

• OTROS MEDIOS DE EVITACIÓN DEL PROCESO: EL ARBITRAJE VOLUNTARIO O INDIVIDUAL.

El arbitraje es un proceso extrajudicial de solución de conflictos mediante el cual; las partes, mediante un acuerdo admiten la intervención de una tercera persona llamada árbitro, que decidirá sobre el conflicto una vez oiga a las partes. La decisión del árbitro será vinculante y la decisión del árbitro se llama laudo arbitral.

• LA RECLAMACION PREVIA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

(Se verá en el tema 10)

TEMA 6. EL PROCESO ORDINARIO

1. EL PROCESO LABORAL

- Principios Informadores: Son aquellas a las que los jueces recurren cuando surgen dudas de interpretación de las normas procesales. Dos grupos.

- Principios de actuación de las partes en el proceso:

Dualidad: Al menos debe haber dos partes en el proceso y con intereses contrapuestos.

Contradicción: El derecho a alegar, probar, audiencia para probar sus intereses en el proceso.

Igualdad: Hay que garantizar a las partes unas condiciones de igualdad dentro del proceso.

- Principios referidos al procedimiento:

1. Impulsado de oficio: Significa una mayor implicación del juzgador de manera que el órgano judicial puede impulsar y mantener el proceso incluso cuando las partes hayan renunciado, si ello se considera necesario.

2. Principio de aportación y de investigación: El principio de aportación significa que son las partes las que deben aportar los hechos y las pruebas. En el proceso laboral rige el principio de investigación de modo que el juez puede realizar pruebas si lo estima conveniente para la decisión mas justa.

3. Principio de oralidad: Es una característica del proceso laboral, porque (la demanda, el acta del juicio oral, las diligencias de ordenación y los recursos), todo lo demás es oral.

4. Principio de inmediación: Significa que el juez debe intervenir directamente en todas las actuaciones.

5. Principio de celeridad: Significa que le proceso debe llevar a cabo en los plazos mas breves posibles.(Por ello se han calificado determinados asuntos como urgentes, o incluso se ha habilitado el mes de agosto para determinados procesos).

6. Principio de concentración: Se pretende que todas los actos se realicen en una única audiencia y que todos los asuntos se resuelvan en una única sentencia.

7. Principio de publicidad: Significa que las actuaciones procesales serán publicas, salvo aquellas que se

8. Principio pro – activo: significa el rechazo de aquellas decisiones judiciales excesivamente rigurosas en su formalismo que perjudiquen a las partes.

- Los deberes procesales: Podemos distinguir entre deberes de:

B. El juez:

1. Tiene el deber de prestar tutela judicial efectiva.

2. El deber de rechazar todos los actos formulados con la intención de dilatar o retrasar injustificadamente el proceso.

3. El deber de corregir los actos que persigan un resultado contrario al proceso aunque estén amparados por la ley (fraude de ley).

C. Las partes:

1. Aunque los actos de las partes no son obligatorios, sino potestativos tienen el deber de no actuar con la finalidad dilatoria (atrasar el proceso) o actuar en fraude de ley.

D. Los terceros: Tienen la obligación de colaborar con los jueces en el proceso y en la ejecución de las sentencias, si su intervención es necesaria.

2. ACTOS PREPARATORIOS Y MEDIDAS PRECAUTORIAS.

Ambas son actuaciones voluntarias y suponen medidas de aseguramiento porque pretenden bien despejar dudas o bien preparar el futuro proceso.

A. Actos preparatorios (ó diligencias preliminares).

Son actas voluntarias previas al proceso con el fin de aclarar y proponer el proceso posterior:

ð Examen de partes y testigos: El futuro demandante, puede solicitar del órgano judicial que preste declaración la otra parte a los efectos de aclarar la legitimación pasiva y no pueda haber dudas en la futura demanda sobre a quien hay que demandar. También se puede pedir un examen de un posible testigo para la preparación de una prueba futura.

ð Examen de libros, cuentas y documentos: El futuro demandante puede solicitar del órgano judicial el examen de libros, cuentas y documentos que demuestre imprescindible para fundamentar la demanda. Se realiza sin que la documentación salga del poder de su titular.

Los actos preparatorios se dictan mediante autos y no cabe recurso alguno.

B. Medidas precautorias (ó medidas cautelares)

Son actuaciones procesales que se realizan una vez iniciado el proceso con el fin de asegurar la efectividad de la realización de una prueba o garantizar un derecho mediante el embargo preventivo.

ð Práctica anticipada de pruebas: Las partes solicitan la realización de una prueba anticipada, evitando las posibles circunstancias que pudieran impedir su realización en un futuro.

ð Embargo preventivo: Puede solicitarse por las partes, el FOGASA, o de oficio consiste en que el juez dicta auto en el que embarga los bienes del demandado por la cantidad reclamada más los posibles costes del juicio. El embargo se basa en la posibilidad de que el demandado se declare en situación de insolvencia.

3. INICIACION DEL PROCESO: LA DEMANDA

La demanda es el acto procesal (escrito), de una de las partes, por el cual se inicia el proceso. También es el acto por el que se realiza la pretensión, aunque después, en el proceso existen otros dos actos en los que es posible modificar esa primera pretensión, esos actos son:

- La ampliación de la demanda.
- Las conclusiones.

Requisitos de la demanda: En el escrito de la demanda tienen que constar los siguientes elementos:

- Por escrito.
- Designación del órgano judicial ante el que se presenta la demanda.
- Designación del demandante: (nombre, apellidos, DNI, domicilio, persona que le representa y

domicilio para notificaciones, etc)

- Designación del demandando: (Deberá identificarse todos los demandados y a los interesados que puedan verse afectados).
- Enumeración de los hechos: Hechos y datos imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. No se pueden plantear hechos distintos a los del acto de conciliación o reclamación previa. Y no es necesario que se fundamenten los hechos con leyes o normas.
- Suplica o petición: La petición indica que tipo de tutela se pide, y puede ser de tres tipo:

1. Petición constitutiva: Se pide que se constituya una modificación en la relación laboral.

2. Petición declarativa: Se pide que se declare si existe algún derecho u obligación.

3. Petición de condena: Se pide la ejecución de hacer o no hacer algo.

Se puede realizar unas peticiones alternativas (dos o más con igual fin) o una sola principal y varias peticiones secundarias por si no se concede la principal.

- Fecha y firma: la fecha no es muy importante, ya que la fecha mas importante es la del registro de entrega. Y la firma, si se emite, es posible subsanarla después.
- Documentos que deben acompañar a la demanda:

o Certificado del acto de conciliación ó

o Copia de la reclamación previa.

o Si existe representación, poder notarios o acreditación ante el secretario judicial.

o Si la demanda es una persona jurídica es necesario un documento que identifique al representante de la misma.

o Si la demanda la realiza un sindicato en defensa de sus afiliados deberá adjuntar documento en el que informa a los trabajadores de la invención de presentar la demanda.

o Tantas copias como partes e interesados haya en el proceso.

ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA, SUBSANACION DE DEFECTOS Y DECLARACION DE INCOMPETENCIA DEL ORGANO JUDICIAL.

- La demanda podrá presentarse en el registro del juzgado correspondiente, pero si existen varias, deberá presentarse en el registro común, y allí realizarán el reparto a uno de los juzgados. También es posible presentar la demanda en el juzgado de guardia, pero sólo si es el último día del plazo y este cerrado el registro que corresponda, pero en este caso hay que acudir el día siguiente en el juzgado correspondiente para hacer constar que se presentó la demanda de esta forma.
- Una vez recibida la demanda, lo primero que realiza el juez es examinar la admisibilidad de la demanda, y comprobar si reúne los requisitos necesario. Si existe algún defecto, el juez, dará un plazo de 4 días para subsanarlas, pero si el defecto es la falta del acto de conciliación, el plazo será de 15 días.

- Otra cuestión importante que examina el juez de oficio, es el examen de las competencias. Es decir si tiene o no competencia general, funcional, territorial para atender la demanda presentada. Si considera que no es competente, oír a las partes y dictará auto por el que se declararía incompetente.

Si la demanda no tiene defectos y no hay incompetencias, y la petición de la demanda es tutelable, por ese juzgado, dictará auto en el que se admitirá la demanda para su tramitación.

4. ACUMULACIÓN DE ACCIONES.

- La acumulación de acciones consiste en la posibilidad de que en una misma demanda puedan acumularse varias acciones contra un mismo demandado, para que se realice un único proceso con una única sentencia que resuelva todas las acciones.
- La acumulación de acciones obedece al principio de celeridad, economía procesal y concentración.
- La acumulación de acciones pretende evitar repeticiones innecesarias de actuaciones procesales y evitar la concentración entre sentencias sobre un mismo asunto.
- Es necesario indicar que se pretenden acumular las acciones en el acto de conciliación previa.
- La acumulación de acciones en un único proceso puede acumular también una reclamación y se produce cuando el demandado, citado al acto de conciliación previa, y a la vista de los hechos, decide demandar al propio demandante. El juez deberá resolver también la reconvención en el mismo proceso.
- **EXCEPCIONES DE LA ACUMULACION DE ACCIONES:** La ley establece excepciones para determinadas acciones que por su complejidad no pueden acumularse, y son:

• Acciones de despidos.

• Acciones de extinciones de contratos.

• Acciones de materia electoral.

• Acciones de impugnación de convenios colectivos y estatutos de sindicatos.

• Acciones de tutela de libertad sindical y derechos fundamentales.

• Acciones de Seguridad social que no tengan una causa común.

- Si una demanda acumulase acciones indebidamente, el juez advertirá para que el plazo de 4 días se subsane el defecto procesal, sino se produce la subsanación se archivará la demanda sin mas tramites.
- Efecto de la acumularon de acciones: El principal efecto es que una única sentencia se resolverían todas las acciones planteadas conjuntamente.

• ACUMULACIÓN DE AUTOS.

- La acumulación de autos consiste en la posibilidad de que una misma sentencia se resuelvan varios procesos iniciados independientemente por varias personas contra el mismo demandado, pero con idénticas pretensiones. La sentencia será única, pero con resultados independientes para cada demandante.

- La acumulación de autos se puede producir de oficio o a instancias de parte, pero siempre debe existir conexión entre los procesos.
- La acumulación de autos se puede producir entre procesos dentro de un mismo juzgado o entre procesos de diferente juzgados pero de la misma circunscripción.
- Las decisiones sobre las acumulaciones de autos corresponden al órgano judicial, incluso, puede dejar sin efecto acumulaciones de autos cuando existan circunstancias que aconsejen la tramitación separada.
- Sin embargo, es obligatoria la acumulación de autos en dos casos:
 - o Demandas de oficio de la autoridad laboral y otras demandas de particulares sobre el mismo asunto = Acumulación Obligatoria de autos.
 - o Demandas de despido y demanda por extinción voluntaria del contrato por una misma persona = Acumulación obligatoria de autos.
- **EXCEPCIONES.** Iguales casos que la acumulación de acciones.
- **EFFECTO.** La acumulación de autos produce la unión de varios procesos a efectos de tramitación conjunta, en un solo proceso contra un mismo demandado, siempre que las pretensiones sean las mismas. La acumulación de autos favorece a la celeridad, concentración y economía procesal.
- **DIFERENCIAS ENTRE ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y ACUMULACIÓN DE AUTOS.**
 - La acumulación de acciones se realiza en una única demanda (una demanda).
 - La acumulación de autos se realizan en un único proceso (varias demandas).
 - La acumulación de acciones es siempre a instancia de las partes.
 - La acumulación de autos es una instancia de parte y de oficio.
 - La acumulación de acciones las pretensiones pueden ser varias causas.
 - La acumulación de autos las pretensiones o demanda han de ser idénticas causas.
- **LA CITACIÓN PARA LOS AUTOS DE CONCILIACIÓN Y JUICIO. SUSPENSIÓN, COMPARECENCIA Y AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE.**
 - Una vez admitida la demanda, dentro de los 10 días siguientes, se citara a las partes para el acto de conciliación y juicio oral desde la citación y la celebración de estos actos deberán transcurrir al menos 4 meses.
 - Deberán respetarse unos plazos mayores a esos 4 días entre la citación y juicio en:
 - o Cuando la citación sea a una persona jurídica deberán ser de 15 días.
 - o Cuando intervienen un abogado del Estado deberán ser de 22 días.
 - Los actos de conciliación y juicio se realizarán en una única convocatoria, la citación deberá reunir

todos los requisitos formales y se realizará a todas las partes interesadas, con copia de la demanda. En la _____ se hará constar expresamente, que aunque el demandado no comparezca, no se suspenderá el juicio, sino que se seguirá y el demandado se pondrá en situación de rebelde.

- El acto de conciliación y juicio oral solo podrá suspenderse a petición de ambas partes, y por motivos justificados. (se citarán nuevamente a las partes). Y excepcionalmente por causas graves se podrá suspender por segunda vez.

- **AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE:** Si el demandado, debidamente citado, no comparece al juicio, se considerará rebelde. No obstante, el juicio continuara sin el. Puede darse el caso que su incomparecencia estuviera justificada por fuerza mayor, por haber estado ausente, etc. En este caso, puede solicitar audiencia a la sala de lo social del T.S de la CCAA o a la Sala de lo social del T.S según corresponda y deberá hacerlo dentro de los 3 meses siguientes a la publicación de la sentencia. Dicha petición puede ser aceptada y en este caso corresponderá al tribunal que conoció el conflicto citarlo nuevamente en un juicio oral en el que se deberá dictar nueva sentencia (Al demandante no es necesario citarlo nuevamente).

• **LA CONCILIACION EN SEDE JUDICIAL: TRAMITACION, EFECTOS E IMPUGNACION.**

- Inmediatamente antes del juicio oral, y en audiencia pública, la LPL establece la obligatoriedad de un último intento de realizar una conciliación (no confundamos con la conciliación previa). Esta conciliación es un acto del proceso, que se celebra justo antes de empezar el juicio oral y ante el propio juez.
- Si las partes llegan a un acuerdo, el juez puede evitarlo y autorizarlo o desautorizarlo, en el caso de que observe alguna ilegalidad o lesión grave para alguna parte y ordenará la celebración del juicio oral.
- **EFECTOS:** De aprobarse la conciliación, se levantará acto de conciliación en la que se recogerá el acuerdo, firmando las partes y dando fé el secretario judicial. Este acta tendrá fuerza ejecutiva igual que la propia sentencia. En los casos de despido, el acta servirá para acreditar el inicio de la situación de desempleo para el cobro de las prestaciones. Sin embargo, el acto conciliatorio, no tiene garantía para el cobro de indemnizaciones pactadas, ya que las indemnizaciones, especialmente los del FOGASA, han de reconocerse en sentencia.
- **IMPUGNACION:** En 15 días siguiente al acto de conciliación y ante el mismo órgano judicial.

• **EL JUICIO ORAL Y SUS PARTES.**(Alegaciones, pruebas, conclusiones).

Una vez admitida la demanda e intentado el acto de conciliación en sede judicial sin acuerdo, se inicia el juicio oral en el cual se le da la palabra a todas las partes para que expongan sus posiciones o pareceres en relación al contenido de la demanda. El juicio oral se distinguen 3 fases:

- Alegaciones.
- Pruebas.
- Conclusiones.

PRIMERA FASE: ALEGACIONES.

DEL DEMANDANTE:

- **RATIFICACIÓN** de la demanda:

o Total, confirma todas las peticiones de la demanda.

o Parcial, confirma partes de las peticiones y elimina otras de la demanda.

- **AMPLIACIÓN** de la demanda:

o La ampliación supone incluir nuevas peticiones pero no pueden significar, a criterio del juez, una variación substancial que producen la indefensión del demandando (Debido a que se presenta en juicio sin conocer la demanda completa).

- **DESISTIMIENDO** de la demanda: Finalizada el proceso pero no una renuncia al derecho a volver a demandar.

DEL DEMANDADO:

- **ALLANAMIENTO** de la demanda: El demandado acepta lo que se le pide en la demanda sin realizar oposición alguna.

- **RECONVENCIÓN** de la demanda: Consiste en que la parte demandada alega que acusa al demandante y se produce una inversión de las partes, de manera que el demandado pasa a ser demandante y viceversa. Por tanto, se deberán resolver dos demandas en el mismo proceso. Es necesario para admitir la reconversión, que se hubiera dejado constancia de su planteamiento en el auto de conciliación previa.

- **CONTESTACION** a la demanda: Significa que el demandando no está de acuerdo con la demanda y quiere oponerse y defenderse de forma ORAL planteando las llamadas EXCEPCIONES, que son los motivos que alega, y pueden ser de dos tipos:

- **EXCEPCIONES PROCESALES:** Son las que alegan defectos de procedimiento y contra el adecuado desarrollo del mismo.

- La incompetencia de jurisdicción: puede ser funcional, territorial, etc.

- Falta de personalidad del demandante: puede ser por falta de capacidad o falta de legitimación.

- Falta de personalidad de la representación: Abogado, procurador, etc.

- Falta de personalidad del demandado: Falta de legitimación pasiva.

- Litispendencia: Se alega que hay otro juicio pendiente sobre los mismos hechos.

- La cosa juzgada: Se alega que ya ha habido un juicio sobre los mismos hechos.

- La falta de reclamación previa

- La prescripción y caducidad.

- **EXCEPCIONES MATERIALES:** Son las alegaciones que se refieren al fondo de la demanda (Por ejemplo nuevos hechos) al contrario que las excepciones procesales que se refieran a posibles defectos de procedimientos.

NOTA: La doctrina distingue dos tipos especiales procesales, que son:

ð Excepciones procesales dilatoria = Son las que interrumpen el procedimiento, pero puede continuar cuando se soluciona la excepción.

ð Excepciones procesales perentorias = Son las que interrumpen definitivamente el procedimiento.

SEGUNDA FASE: LAS PRUEBAS.

PERIODO PROBATORIO

- Concluida la fase de alegaciones se pasa a la fase o periodo probatorio. La prueba es el acto procesal por la que se pretende acreditar o demostrar los hechos alegados y alcanzar el convencimiento del juzgador sobre la certeza de los datos y hechos aportados.
- La prueba deberá realizarse sobre los hechos controvertidos o sobre los que no hubiera la conformidad entre las partes. No deberán realizarse prueba sobre los hechos notorio (los que forman parte de la cultura normal), ni tampoco sobre los admitidos por el demandando.
- En cuanto a las normas jurídicas, no es necesario probar aquellas que deba conocerse por el juez al ser norma escrita. Por el contrario, si deberá probarse la costumbre, los usos y los convenios extraestatutarios no publicados en el BOE.

LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

- Cuando se habla de la carga de la prueba se está hablando de quién debe probar la certeza de los hechos. La regla general es que será el demandante el que deberá de probar los hechos alegados. Sin embargo, existen unos supuestos especiales en los que se invierte la carga de la prueba, es decir, quién debe probar los hechos alegados. En los siguientes supuestos, es el demandante quien deberá probar los hechos.

o Proceso en que no existe contrato de trabajo.

o Proceso de accidente laboral de cualquier tipo. Las lesiones que se produzcan dentro del Centro y en horario de trabajo.

o Proceso de discriminación y libertad sindical.

En estos supuestos, corresponde a la empresa demandada probar que no son ciertos los hechos demandados.

PROCEDIMIENTO PROBATORIO

Se desarrolla en tres momentos:

- a. Proposición de la prueba: Se advierte en la demanda de la intención de realizar la prueba.
- b. Admisión de la prueba: Es competencia del juez y puede denegarla para evitar dilaciones y retrasos innecesarios en el proceso.
- c. Práctica de la prueba: Se llevarán a cabo según el medio de prueba utilizado y se realizará durante el acto del juicio.

LOS MEDIOS DE PRUEBA

La doctrina suele ordenar los medios de prueba en dos grandes bloques:

- Pruebas personales, la fuente es una persona.

a. Interrogatorio de las partes(LEC – 2000)

b. Interrogatorio de testigos.

c. Reconocimiento judicial.

d. Dictamen de peritos y asesores.

- Pruebas reales, la fuentes es un documento que pueden ser de dos tipos:

e. Publicaos.

f. Privados

PRUEBAS PERSONALES

En las pruebas personales, la fuente de la prueba es una persona; y en las pruebas reales, la fuente de la prueba suele ser un documento.

LA CONFESIÓN. Es sustitutiva por el interrogatorio de las partes por la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) del año 2000.

EL INTERROGATORIO DE LAS PARTES.

Consiste en las declaraciones que las partes efectúan en el juicio oral ante el juzgador contestando a las preguntas que le sean formuladas sobre los hechos controvertidos (no aclarados) en el proceso.

LA PRUEBA DE TESTIGOS, EL INTERROGATORIO.

Es aquella en la que una persona, que no es parte del proceso, es llamada a testificar para que aporte sus conocimientos sobre determinados hechos que conoce y que pueden convencer al juzgador de que son reales. El testigo debe ser persona física, haber percibido sensorialmente los hechos, y que no sea parte del proceso (3 REQUISITOS)

EL RECONOCIMIENTO JUDICIAL

Es aquella prueba en la que el juez comprueba directamente los hechos objeto de la prueba. Pueden reconocerse cosas inmuebles, cosas muebles, personas y si es necesario, el juez podrá trasladarse al lugar donde sea necesario el reconocimiento.

EL DICTAMEN DE PERITOS Y ASESORES

Es aquella prueba en la que se acude a personas que poseen conocimientos especializados en determinadas materias, que no son conocidos por el hombre con grado medio de cultura, para que emitan un dictamen y su parecer sobre los hechos controvertidos del proceso. Pueden actuar de dos formas:

- Aplica sus conocimientos y ofrece conclusiones.
- Aplica sus conocimientos dejando al juez que deduzca las conclusiones.

PRUEBAS REALES

LA PRUEBA DOCUMENTAL:

Es la prueba que se pretende demostrar mediante documentos (los hechos controvertidos). Pueden ser:

- Documentos Públicos: Son los emitidos por un empleado público y con las formalidades legales requeridas por la ley. Pueden ser notariales, administrativas y judiciales. Estos documentos hacen prueba—
- Documentos Privados: Son todos los documentos que no son públicos. Estos documentos hacen prueba cuando se demuestre su autenticidad y no sean impugnados por la otra parte.

REGLAS COMUNES A TODAS LAS MEDIDAS DE PRUEBA

No surtirán efectos las pruebas que sean obtenidas directa o indirectamente violentando los derechos fundamentales.

No todas las pruebas obtenidas ilegalmente se consideran ineficaces, sino solo:

- Las que se obtengan infringiendo derechos fundamentales. Las que así se obtengan tendrán la consecuencia de la inadmisibilidad en el proceso.
- Las pruebas que haya sido obtenidas ilegalmente, pero que no infrinjan derechos fundamentales, deberán ser admitidas en el proceso, pero pueden dar lugar a responsabilidad por su forma de obtención ilegal.

LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Se realizará en el ordenamiento espacial mediante un sistema mixto que mezcla dos sistemas, una valoración legal y otra valoración según el criterio de la sana crítica.

- Interrogatorio de parte
- Pruebas documentales
- Resto de pruebas

LA PRUEBA DE LA DISCRIMINACION O VULNERACION DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS DEL DEMANDANTE

En aquellos procesos sobre la existencia de discriminación por razón de sexo o de otros derechos fundamentales, corresponde a la parte demandada presentar las pruebas de que tal discriminación no se produjo

La parte demandante o actora, deberá probar hechos fundados, es decir, indicar de que se produjo dicha discriminación, pasando la carga de la prueba a el demandado.

TERCERA FASE: CONCLUSIONES DE LAS PARTES.

Una vez finalizada las prácticas de las pruebas, la 3ª fase del juicio oral son las conclusiones. En estas, las partes formulan sus conclusiones oralmente y podrán tener por objeto:

- Hacer un análisis crítico de las pruebas practicadas.

- Modificar o confirmar definitivamente las alegaciones.
- Alegar el derecho que estimen aplicable.
- Determinar las cantidades exactas de dinero que pretenden.
- Un aspecto clave de las conclusiones es que se puede completar la demanda por última vez, porque ya se pudo hacer también en la ampliación de la demanda.

EL ACTA DEL JUICIO ORAL

Durante la celebración del juicio oral, el secretario judicial irá extendiendo el acta de todo el proceso, en la que se hará constar:

- Lugar, fecha, magistrado, las partes, sus representantes.
- Breve referencia al acto de conciliación en sede judicial inmediatamente anterior al juicio oral.
- Resumen breve de :

• Las alegaciones.

• Las pruebas admitidas y practicadas.

• Los documentos presentar_____

• Los informes de peritos y asesores.

• Las conclusiones y las peticiones.

• Las cantidades pedidas.

- Firma del magisterio, las partes y el secretario judicial.

LAS DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

El juez no puede ordenar las medidas de prueba en el juicio oral. Sin embargo, tiene la facultad de lo que se llama, las diligencias para mejor proveer. Esto quiere decir, que en el plazo de 5 días que tiene para dictar la sentencia desde finalización del juicio oral, si puede realizar de oficio cuantas pruebas considere necesario, pero con la finalidad de dictar sentencia de la manera más conveniente. Estas pruebas deben ser para completar una promesa no realizada correctamente, pero nunca para corregir un olvido de alguna de las partes.

LAS SENTENCIAS (Concepto y clasificación):

Es aquella resolución jurisdiccional que se pronuncia sobre el fondo o el objeto del proceso y pone fin al mismo. Es la forma normal o típica determinación.

Clasificación: Podemos clasificar las sentencias en varios grupos:

Según la pretensión:

- Sentencias declarativas: Son aquellas sentencias que declaran la existencia e inexistencia de un

derecho u obligación.

- Sentencias constitutiva: Son aquellas que constituyen o modifican una relación laboral.
- Sentencias de condena: Son las que obligan a hacer o no hacer una pretensión.

Según la estimación:

- Estimatorias o condenatorias: Son las que estiman lo que pretendía el demandante.
- Desestimatoria o absolutorias: Son las que no estiman lo que pretendía el demandante.

Según si cabe recurso contra la sentencia:

- Recurribles o definitivas: Son aquellas contra las que se puede recurrir.
- Irrecurribles o firmes: Son aquellos cuya resolución es firme y no se pueden recurrir.

Según la liquidez:

- Sentencias liquidas: son aquellas que siempre recogen el dinero objeto de condena.
- Sentencias ilíquidas: Son las sentencias que no recogen cantidades monetarias.

CONTENIDO Y EFECTOS

- La sentencia debe ser _____ con las pretensiones formuladas. Deberá ser breve, clara y concisa, de manera que si no concurren estas circunstancias podrán justificar una posible nulidad de la sentencia.
- La estructura o contenido de la sentencia está compuesta básicamente por: los antecedentes, los hechos probados, los fundamentos jurídicos, y el fallo y advertencias.

LOS ANTECEDENTES: Es la parte en la que se recogen, en párrafo separados, las pretensiones y hechos de las partes.

LOS HECHOS PROBADOS: Es el elemento esencial, por lo que su falta produce la nulidad de la sentencia.

LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS: Es la expresión de las normas jurídicas en las que el juez ha basado su decisión.

FALLO: Es la decisión o el pronunciamiento sobre las cuestiones planteadas por las partes.

EFECTOS

Es el principal efecto, de la sentencia como resultado final de la actividad jurisdiccional es el de la subordinación o sometimiento a los resultados del proceso. Esta subordinación, se concreta en la irrevocabilidad de la decisión jurisdiccional. Es decir, las sentencias son invariables. A esta invariabilidad se la sentencia se denomina cosa juzgada.

Este efecto de cosa juzgada había que distinguirlo en dos partes:

o Cosa juzgada formal: Que se refiere a la invariabilidad de la sentencia en el mismo proceso. Es decir la sentencia se podrá aclarar, pero no cambiarla.

o Cosa juzgada material: Que se refiere a la invariabilidad de la sentencia en otros procesos posteriores y distintas en los que no se podrá juzgar de nuevo el mismo tema.

NOTAS:

Terminación del proceso:

Forma normal o típica = Mediante sentencia

Forma anormal o atípica:

o Desistimiento: Es un acto del demandado por el cual abandona el proceso.

o Renuncia: Es un acto del demandante por el cual renuncia a la tutela, es decir, al derecho.

o Caducidad: Es la terminación por la inactividad de las partes en cumplir los plazos fijados por la ley.

NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA

La sentencia deberá dictarse dentro de los 5 días siguientes a la finalización del juicio oral, salvo que el juez considere necesario hacer diligencias para mejor proveer, que interrumpirán el plazo de 5 días. Una vez dictada sentencia, se deberá NOTIFICAR (con todos los requisitos de la notificación), en los 2 días siguientes.

RECURSO DE ACLARACIÓN DE SENTENCIA

La sentencia se considera inviable (tiene valor de cosa juzgada), pero ello no puede impedir que se puedan corregir los defectos de redacción.

La LEC recoge tres supuestos:

• Rectificación de errores materiales o rítmicos manifiestos.

• Aclaración de concepto oscuro.

• Subsanción de defectos u omisiones.

Estas aclaraciones se pondrá hacer:

- de oficio por el juez que la dictó.
- De parte 2 días siguientes a su notificación.

LA NUEVA ACLARACIÓN se hará en forma de auto que se adjuntará como parte de la primera sentencia y podrá ser complementaria y aclarativa, pero nunca modificadora de la sentencia

TEMA 7

• PROCESOS ESPECIALES.

- Introducción: Podemos diferenciar varias clases de procesos.

Procesos Laborales

- De declaración.

a. Procesos ordinarios (tema 6).

b. Procesos especiales (tema 6 + especialidades tema 7 a 10)

- De ejecución.
- Cautelares.

- LOS PROCESOS LABORALES DE DECLARACION, son aquellos en los que el demandante o actor, lo que pretende del órgano jurisdiccional es que declare en la sentencia la existencia o no de un derecho u obligación y que en caso necesario pudiera cambiar la situación laboral existente actualmente, incluso condenando al demandado.
- LOS PROCESOS LABORALES DE EJECUCION, son aquellos que son necesarios iniciar para pedir una ejecución forzosa en los casos en que el demandado no cumple lo que se recoge en una sentencia de un proceso proceso declarativo anterior.

Pues bien, dentro de los procesos de declaración, se distingue dos tipos de procesos, uno llamado ordinario y otros llamados especiales.

1 Procesos ordinarios: Son todos aquellos procesos judiciales de declaración, que la ley no tenga señalada una tramitación especial, sino general.

2 Procesos especiales: (en algunos libros se llaman modalidades procesales), Son todos aquellos procesos judiciales que la ley recoge o señala una tramitación especial. En realidad la mayor parte del proceso es igual al ordinario, pero en algunos aspectos la ley recoge su especialidad o particularidades.

3 PROCESOS ESPECIALES:

ð Tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

ð Procesos especiales colectivos (Tema 9):

ð De impugnación de estatutos de los sindicatos.

ð De conflictos colectivos.

ð De impugnación de convenios colectivos.

ð De elección a representantes de los trabajadores.

ð Proceso especiales individuales:

ð Por despido:

A. Disciplinario.

B. Por circunstancias objetivas.

C. Salarios de tramitación.

D. Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor.

ð Seguridad social (Tema 10).

ð De oficio (Tema 11).

• **PROCESOS ESPECIALES: TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y DEMAS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Ámbito y objeto del proceso:

El ámbito de protección: recoge todos los derechos fundamentales recogidos en la CE art 14 y 55 y también más concretamente la libertad sindical en la LOLS.

Objeto: El objeto del proceso declarativo especial es la declaración de la existencia o no de lesión exclusivamente. No puede acumularse este proceso a ninguna otra acción.

Legitimación:

Activa: la tienen los trabajadores y los sindicatos que se consideren lesionados.

Pasiva: los empresarios y organizaciones empresariales.

(Siempre participa el Ministerio Fiscal como garantía procesal)

Procedimiento (particularidades):

1. El procedimiento es urgente y preferente:

ð En 5 días para dictar c y juicio oral.

ð En 3 días para dictar sentencia.

2. El juzgador podrá rechazar la demanda sino debe tramitarse por reglas preferentes y le dará el cauce adecuado.

3. Los requisitos de la demanda son todos los del art. 80 LPL (tema 6) más especialidades de expresar con claridad los hechos vulnerables.

4. Se podrá pedir la suspensión de la conducta demandada si:

ð Afecta a un proceso electoral.

ð Daño de imposible reparación.

5. En estos procesos existe la inversión de la carga de la prueba y el demandado deberá probar la no existencia de discriminación de forma razonable efectiva y suficiente.

6. El sindicato de afiliación y sindicato mas representativos pueden presentarse como coadyuvantes.

7. El mes de agosto es hábil.

8. No se requiere conciliación ni reclamación previa.

9. Recurso de duplicación y casación ordinario.

Fallo:

Estima:

1. Declara nulo la actividad empresarial

2. Si no existe discriminación levantara las medidas provisionales si existe.

TEMA 8

PROCESOS ESPECIALES DE CARÁCTER COLECTIVO

- Impugnación de los estatutos de los sindicatos.
- Procesos de conflicto colectivo.
- Procesos de impugnación de convenios colectivos.
- Elecciones a representantes de los trabajadores.

Proceso especial de

1. IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Respecto a la legalidad de la constitución, modificación y existencia de los sindicatos existe un limitado de control administrativo y un mas completo control judicial. Por tanto, podemos hablar de dos procesos especiales en lugar de uno.

- Impugnación de la resolución administrativa: Esta impugnación se realiza contra la resolución administrativa, que emite el órgano administrativo correspondiente al rechazar el depósito y registro de los estatutos por no cumplir exclusivamente algunos de los requisitos necesarios recogidos en la L.O.L.S. (ejem: falta de domicilio, denominación, órganos , normas de funcionamiento, etc.)

ð Legislación Activa: Creación sindicato (Comisión promotora, o firmante del acta de constitución).

Modificación de estatutos (el propio nombre indica).

Legislación Pasiva: Al impugnarse una resolución pública, será el Ministerio Fiscal.

ð La resolución de la administración: deberá ser expresa, bien aceptando o rechazando el estatuto, pero si trascurre un mes sin resolución desde la presentación del estatuto, se considerará como rechazo del depósito.

ð Demanda: Desde la notificación (resolución administrativa);10 dias, demandar o subsanación si es posible.

Desde 1 mes desde la presentación sin haber resolución; 10 días

ð Especialidades a añadir a la demanda junto al resto de requisitos ordinarios, Art.80 L.P.L.:

- Copia de los Estatutos.

- Copia resolución admtda denegación
- Copia escrito presentación en caso de silencio.

La sentencia o fallo: resuelve sobre el cumplimiento de los requisitos mínimos de los estatutos y podrá: Estimar el estatuto; ordenar el depósito del estatuto.

Desestimar y convalidar la decisión de la oficina admtda.

Nota: A los 20 días de Registrado el Estatuto el Sindicato adquiere personalidad Jurídica (1).

- Impugnación de los estatutos de los sindicatos.

ð El objeto de esta impugnación es el control judicial de la legalidad de los estatutos del sindicato. Puede hacerse tanto en el caso de que estén en proceso de constitución del sindicato como de que el sindicato ya esté constituido y haya adquirido personalidad jurídica.

ð Legislación activa: el ministerio fiscal siempre y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo.

ð Legislación pasiva: los promotores del sindicato o los firmantes del acta de constitución 8en los casos de proceso de nueva negociación) o las representantes legales del sindicato (en caso de sindicatos ya constituidos)

ð Especialidades de éste proceso:

ð Admtda la demanda, el juez solicita el expediente (remisión en 5 días)

ð Si la sentencia estima la impugnación puede: nulidad parcial del estatuto o nulidad total (disolución del sindicato).

ð La sentencia deberá comunicar a la oficina pública para su modificación correspondiente.

2. Proceso especial de

PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO

Tipos de conflictos; **ámbito material.**

- Individuales: Es un proceso que pretende un interés individual.
- Plurales: Es un proceso único compuesto de múltiples procesos individuales.
- Colectivos: Es un proceso único que pretende interés que afectan de manera colectiva a trabajadores.

El objeto del proceso de conflicto colectivo es la interpretación y aplicación correcta de una norma (estatal: ley, reglamento, etc o pactada; convenio colectivo)

También se puede utilizar el proceso de conflicto colectivo los laudes* arbitrales que se dicten en determinados supuestos recogidos en el E.T (movilidad geográfica, despidos colectivos, suspensión del contrato, etc).

Legitimación; tanto activa como pasiva:

–Conflicto colectivo a nivel de empresa :

- Los representantes de los trabajadores (comité de empresa)
- El empresario

–Conflicto colectivo de ámbito superior a la empresa:

- Sindicatos
- Asociación de empresarios

Los sindicatos + representativos CC.OO y UGT están legitimados para actuar en cualquier conflicto colectivo.

*laudo: Es la decisión tomada por un órgano arbitral de solución de conflicto y tiene el mismo valor que el de una sentencia.

Especialidades del Procedimiento

1. El proceso será urgente: –5 días SS. A la demanda/ juicio oral

–3 días se dicta sentencia

2. El proceso tendrá preferencia absoluta salvo el proceso de libertad sindical y derechos fundamentales.

Es requisito preprocesal obligatorio el acto de conciliación previa y de llegarse a un acuerdo tendrá:

–misma eficacia que el convenio colectivo, pero si los firmantes del acto de conciliación son los legitimados para la firma del convenio colectivo.

–Se deberá enviar copia a la Autoridad laboral.

3. Este procedimiento puede iniciarse de oficio, mediante comunicación –demandas de la Autoridad laboral, a petición previa de las partes.

4. La demanda: Además de los requisitos comunes del art.80 LPL, indicarán el ámbito de actuación de las partes en el conflicto; ----- referencia a los fundamentos jurídicos que avalan el planteamiento del conflicto.

Valor y eficacia de la Resolución Judicial.

Efectos de la sentencia:

–* Se pondrá en conocimiento de la A.L para su constancia, registro y publicación.

–* Tiene eficacia ejecutiva en los procesos individuales.

–* Tiene eficacia declarativa en los procesos colectivos (es decir, necesita un nuevo proceso individual o plural).

–* Tiene efecto de cosa juzgada sobre procesos individuales abiertos sobre idéntico objeto.

–* Pueden resumirse en suplicación o casación.

5.En cualquier momento, si el órgano judicial recibe comunicación de haber quedado solventado el conflicto, se procederá al archivo de la demanda.

3. Procesos especiales

DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

El objeto es la impugnación de un convenio colectivo, que sea lesivo para interés de terceros o que dicho convenio colectivo sea ilegal.

El concepto de convenio colectivo hay que entenderlo en sentido amplio, es decir incluyendo los:

- Convenios colectivos estatutarios (los que han sido depositados en la Autoridad laboral, registrados y publicados en el BOE)
- Convenios colectivos extraestatutarios
- Laudes arbitrales
- Contratos y acuerdos de empresa

Impugnación e Inaplicación de Convenios Colectivos

La impugnación de un convenio colectivo puede hacerse por causa de ilegalidad o lesividad a terceros y podrá hacerse de oficio por la autoridad laboral o directamente por la omisión negociadora de dicho convenio, es decir,(por los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios que lo han firmado).

En la Inaplicación sin embargo los trabajadores y empresarios individualmente carecen de legitimación para impugnar un convenio colectivo, pero lo que sí podrán hacer es que cuando les esté afectando un convenio colectivo ilegal, acudir a los tribunales y solicitar la inaplicación, es decir, lo que se impugna es que ese convenio no se aplique individualmente a ellos, pero no impugnan el convenio colectivo en sí.

1ª Impugnación de oficio del convenio colectivo (solo p/estatutaria).

+Sólo tendrá legitimación activa para plantear la demanda de oficio la autoridad laboral, si bien podrá actuar a impulso de una denuncia previa.

+La impugnación se podrá realizar sobre convenio colectivo antes de ser registrado o bien sobre convenios colectivos ya registrados o no registrados.

+La impugnación de oficio se podrá realizar por ilegalidad o por lesividad, y en la demanda, además de los requisitos generales del art. 80 LPL se deberá añadir las siguientes especialidades:

1. Siempre adjunta a la demanda una COPIA DEL CONVENIO COLECTIVO

2. Si es por Ilegalidad:

*la norma que infringe el convenio

*la argumentación jurídica

*la composición de la comisión negociadora del convenio

3. Si es por lesividad:

*el interés a proteger(la lesión producida)

*los terceros lesionados

*la composición de la comisión negociadora

2ª La impugnación directa del convenio colectivo (estatutario y/o estatutario)

La impugnación directa se realizará según las reglas del proceso de conflicto colectivo.

Legitimación activa:

+Por ilegalidad:–los representantes de los trabajadores (sindicatos)

–los empresarios y Asociaciones de Empresarios.

+por lesividad: –los terceros lesionados (que no son los trabajadores)

–SIEMPRE EL MINISTERIO FISCAL

La impugnación directa se podrá realizar por lesividad y por ilegalidad.

Legitimación pasiva será:–la comisión negociadora en los convenios estatutarios.

–los firmantes del convenio extraestatutario.

En la demanda, además de los requisitos generales art.80LPL se deberá añadir los siguientes especialidades:

*Siempre copia convenio colectivo

*Si es por Ilegalidad:–Norma que infringe el convenio

–Argumentación jurídica

–La composición de la comisión negociadora o firmante

*Si es por lesividad:–El interés a proteger (lesión producida)

–Los terceros lesionados (no pueden ser los trabajadores

–La composición, comisión o firmante.

Especialidades del procedimiento

Mencionar que una vez recibida la demanda–comunicación de oficio o la demanda directa, el juzgado citará a los interesados a juicio. En todos los casos intervendrá el Ministerio Fiscal y en los procesos de impugnación de oficio sin denunciante, es decir, que solo actúe la AL se citará a la abogacía del estado.

Sentencia: Se dictará en 3 días desde el acto de juicio

Si el convenio es estatutario, se comunicará a la AL para su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL que corresponda, junto a la parte afectada.

La sentencia es declaratoria, por lo que el derecho específico se deberá instar(solicitar) por los trabajadores interesados.(caben los recursos que procedan; no se requiere conciliación previa)

4. Proceso especial de

IMPUGNACIÓN DE ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Estas impugnaciones se refieren al proceso electoral para elegir representantes de los trabajadores en la empresa. Hay dos posibilidades de impugnación.

- Impugnación contra la denegación del registro de las actas donde se recogen el resultado de las elecciones de delegados de personal y comités de empresa.

La denegación tiene causas tasadas(recogidas en la ley) y no otras. Y la impugnación pretende que el juez ordene el registro del acta como que las elecciones son correctas.

Legitimación: *Activa: –sindicatos participantes en las elecciones

–candidatos avalados por los trabajadores

*Pasiva: la oficina pública que deniega el registro.

Especialidades del proceso:–Urgente: + demanda en 10 días desde notificación

+juicio oral en 5 días

+sentencia en 3 días

–juez pide el expediente en 48horas

–envío expediente en plazo de 2 días

–juicio oral celebrarse en 5 días desde recepción

del expediente

No cabe recurso alguno contra la sentencia.

Fallo o sentencia

Estimar la demanda y ordenar al registro

No estimar la demanda y convalidar el laudo