# La jurisdicción social

PID_00258834

Eva Garrido Pérez

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 9 horas

Universitat Oberta de Catalunya

**Eva Garrido Pérez**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Cadiz.

Cuarta edición: febrero 2019
© Eva Garrido Pérez
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL
Depósito legal: B-3.752-2019

*Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.*

# Índice

**Introducción** ..... 7

**Objetivos** ..... 9

**1. Derecho procesal laboral** ..... 11

**2. Principios inspiradores del proceso laboral** ..... 12
2.1. Principio de contradicción ..... 12
2.2. Principio de igualdad de partes ..... 13
2.3. Principio dispositivo ..... 13
2.4. Principio de aportación ..... 13
2.5. Principio de oralidad ..... 14
2.6. Principio de inmediación ..... 14
2.7. Principio de concentración ..... 15
2.8. Principio de celeridad ..... 15

**3. Los órganos jurisdiccionales del orden social** ..... 16
3.1. Organización ..... 16
3.1.1. Juzgados de lo Social (JS) ..... 16
3.1.2. Sala de lo Social de los tribunales superiores de justicia (TSJ) ..... 16
3.1.3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) ..... 16
3.1.4. Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) ..... 17
3.2. Competencia ..... 17
3.2.1. Competencia objetiva ..... 17
3.2.2. Competencia funcional ..... 20
3.2.3. Competencia territorial ..... 21
3.3. Cuestiones de competencia ..... 22

**4. Las partes procesales** ..... 24
4.1. Capacidad y legitimación ..... 24
4.2. Pluralidad de partes ..... 25
4.3. Representación y defensa ..... 26

**5. Régimen de las actuaciones procesales** ..... 29
5.1. Tiempo, lugar y forma de las actuaciones procesales ..... 29
5.2. Resoluciones procesales ..... 31
5.3. Actividades preprocesales ..... 33
5.3.1. Conciliación o mediación previas ..... 33
5.3.2. Intervención arbitral (laudos arbitrales) ..... 35

5.3.3. Reclamación administrativa previa y agotamiento de la vía administrativa previa ..... 37

**6. El proceso ordinario**..... 40
6.1. Actuaciones previas ..... 40
6.1.1. Actos preparatorios y diligencias preliminares ..... 40
6.1.2. Anticipación y aseguramiento de prueba ..... 43
6.1.3. Medidas cautelares ..... 43
6.2. La demanda ..... 45
6.3. Acumulación de acciones y acumulación de procesos ..... 47
6.3.1. Acumulación de acciones ..... 47
6.3.2. Acumulación de procesos ..... 51
6.4. Citación ..... 52
6.5. Conciliación judicial ..... 53
6.6. El juicio oral y sus fases ..... 54
6.6.1. Resolución de incidentes previos ..... 54
6.6.2. Ratificación y ampliación de la demanda ..... 55
6.6.3. Contestación a la demanda. Las alegaciones del demandado ..... 55
6.6.4. La prueba ..... 58
6.6.5. Conclusiones ..... 65
6.6.6. Diligencias finales ..... 65
6.6.7. Terminación del juicio ..... 66

**7. El proceso monitorio**..... 68

**8. Modalidades procesales**..... 70
8.1. Procesos especiales de carácter individual ..... 71
8.1.1. Procesos por despidos ..... 71
8.1.2. Proceso de impugnación de sanciones ..... 73
8.1.3. Proceso por vacaciones ..... 73
8.1.4. Proceso de clasificación profesional ..... 74
8.1.5. Proceso sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor ..... 75
8.1.6. Proceso para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ..... 76
8.2. Procesos de carácter colectivo ..... 77
8.2.1. Proceso por despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor ..... 77
8.2.2. Proceso de conflictos colectivos ..... 78
8.2.3. Proceso de impugnación de convenios colectivos ..... 80

8.2.4. Proceso de impugnaciones relativas a los estatutos sindicales y de las asociaciones empresariales o a su modificación ..... 81
8.2.5. Procesos en materia electoral ..... 81
8.3. Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas ..... 82
8.4. Procesos en materia de prestaciones de seguridad social ..... 83
8.5. Procedimiento de oficio ..... 83
8.6. Procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social ..... 85

**9. Los medios de impugnación**..... 87
9.1. Recurso de reposición (arts. 186 y 187 LRJS) ..... 87
9.2. Recurso de revisión (art. 188 LRJS) ..... 88
9.3. Recurso de suplicación (arts. 190-204 LRJS) ..... 88
9.4. Recurso de casación ordinaria ..... 91
9.5. Recurso de casación para la unificación de doctrina ..... 93
9.6. Recurso de queja ..... 94

**10. La ejecución en el proceso laboral**..... 95
10.1. Ejecuciones ordinarias o comunes ..... 97
10.2. Ejecuciones especiales ..... 98
10.3. Ejecución provisional (arts. 289 a 305 LRJS) ..... 98

**Resumen**..... 100

**Actividades**..... 101

**Ejercicios de autoevaluación**..... 101

**Solucionario**..... 104

**Glosario**..... 105

**Bibliografía**..... 106

# Introducción

Este módulo didáctico tiene como objeto el estudio del derecho procesal laboral, o lo que es lo mismo, el conjunto de normas procesales articuladas para la efectividad del ordenamiento jurídico laboral.

La relación entre la parte sustantiva laboral y la procesal es evidente y necesaria, ya que el reconocimiento de un derecho o la imposición de una obligación no tiene ningún valor si el ordenamiento jurídico no articula, al mismo tiempo, los instrumentos necesarios para que los sujetos interesados o legitimados puedan hacerlos valer. Ahora bien, la naturaleza de los derechos y deberes de carácter laboral, al ejercitarse y cumplirse en el seno de una relación continua y de duración, y en la que se plantean por lo general como contraprestación a la existencia de otros tantos derechos y deberes, obliga a hacer que su planteamiento y la demanda de su satisfacción por vía judicial se desarrollen en un proceso ágil y acelerado que impida las dilaciones propias de un proceso en el que el transcurso del tiempo pueda llegar a impedir el pleno y adecuado desarrollo de la relación laboral y la satisfacción de los intereses que las partes (empresario y trabajador) pretenden a través de la misma. Piénsese, por ejemplo, en la importancia que tiene el salario para el trabajador como medio de subsistencia o para la satisfacción de sus necesidades vitales, y en la gravedad que puede representar el transcurso de un amplio periodo de tiempo hasta que se dilucide judicialmente la demanda de reclamación de salarios no pagados por el empresario.

De igual manera, la misma peculiaridad de los sujetos protagonistas de la rama social del derecho obliga a dotar de un proceso para el conocimiento de los litigios entre ellos que resulte también singular, con normas específicas y diferenciadas de la normativa procesal general. En este punto se parte de la consideración de que empresario y trabajador no se sitúan en posición de igualdad ante la relación de trabajo. La superioridad jurídica y económica del empresario en la relación contractual se compagina mal con el principio de igualdad de las partes que se debe garantizar primordialmente en la vía judicial. Por esta razón, las normas procesales del orden laboral –al igual que las normas sustantivas– tienen que recoger y articular necesariamente ciertos elementos cuya tendencia sea reequilibrar esa situación de partida mediante la concesión al trabajador de lo que en otros órdenes procesales se entenderían como privilegios inaceptables, pero que en el ordenamiento laboral tienen por el contrario una clara función reequilibradora a favor de la igualdad real, y no meramente formal, de las partes ante el proceso.

Por otro lado, en el entorno laboral la vía judicial se considera el remedio último para obtener la solución al conflicto suscitado entre las partes; por esta razón se privilegian de manera especial las soluciones extrajudiciales de las

controversias, e incluso como requisito previo obligado antes de proceder a la formulación de una demanda judicial. Esta prioridad de una solución acordada entre las partes que evite una sentencia contradictoria se encuentra presente incluso en el proceso mismo, hasta el punto de que se articulan vías para proceder en cualquier momento al acuerdo de las partes que dé por finalizado el proceso.

Por otra parte, la amplia extensión material del derecho del trabajo, es decir, la distinta naturaleza con la que se pueden reconocer derechos e imponerse obligaciones de mutuo cumplimiento entre las partes, impide que todo tipo de pretensión en este ámbito pueda ser conocido y resuelto vía judicial a través de un proceso único sometido a reglas uniformes. Por el contrario, y en atención a singulares objetos de controversia o litigio entre empresario y trabajador, hay que articular también procedimentalmente determinadas reglas que configuran modalidades procesales de conocimiento exclusivo por razón de la materia.

Todo este conjunto de singularidades presentes en el proceso laboral –y que lo diferencian en cuanto a estructura, contenido y finalidad de otros órdenes jurisdiccionales– es el que debe ser objeto de análisis y estudio para comprobar, al mismo tiempo, su estrecha relación con todo el entramado de derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral que se regula por la normativa laboral, ya sea de carácter legal o convencional. En definitiva, solo cuando ya se ha procedido al estudio y asimilación de los conceptos jurídicos laborales presentes en la parte sustantiva, resulta absolutamente necesario analizar y asimilar los instrumentos articulados para su cumplimiento y efectividad a través del orden jurisdiccional social.

La norma básica de estudio de este módulo es la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que sustituye a la anterior Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. La nueva Ley 36/2011 se declara en parte continuista del diseño procesal básico que se contenía en la norma anterior, pero incorpora importantes novedades que, a decir de la exposición de motivos de la Ley 36/2011, son "mejoras que implican una estimulación de la jurisdicción para proyectarla como auténticamente social". Vamos pues a estudiar precisamente la ordenación del proceso laboral que se efectúa en esta nueva ley, mejorada, adaptada y modernizada, y en definitiva, el conjunto de reglas, principios y disposiciones que contiene, dirigido a "establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, con fundamento en su mayor especialización, conocimiento más completo de la materia social y marco procesal especialmente adecuado a los intereses objeto de tutela de este orden" (Exposición de Motivos de la Ley 36/2011).

# Objetivos

La finalidad de este módulo didáctico es poner en vuestro conocimiento los medios jurídicos habilitados legalmente para la satisfacción de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que se disponen en las normas sustantivas laborales, tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Por lo tanto, hay que explicar ante todo por qué existe un proceso laboral especial y singular, con normas específicas propias que lo separan del proceso general común, con órganos judiciales diferenciados y específicos por razón de la materia y, además, con una serie de principios caracterizadores que dan cuenta de la singularidad del proceso laboral.

Debéis familiarizaros con la celeridad del denominado **juicio oral** por excelencia y tenéis que comprobar la existencia de reglas procesales desconocidas o inexistentes en otros ámbitos procesales como el civil, el penal o el contencioso-administrativo. Tenéis que llegar a comprender que muchas de estas reglas específicas se explican por la posición de desigualdad de las partes en la relación laboral y que el mismo proceso laboral está orientado a equilibrar sus posiciones.

Asimismo, y dado que nos encontramos ante un proceso de sustanciación extremadamente rápida, debéis llegar a comprender la importancia de la debida sucesión de las fases procedimentales, del cumplimiento de los plazos habilitados, de la necesidad de acudir a juicio con todos los elementos necesarios para la defensa, de la excepcionalidad de supuestos de suspensión o de la práctica imposibilidad de actuaciones dilatorias. La sustanciación rápida del proceso exige, en definitiva, acercarse analíticamente al mismo de una manera muy diferente de la que exigen los procesos civiles, penales o administrativos.

Por otra parte, y dado el extenso ámbito material de la rama social del Derecho, no es posible articular en un único proceso todas las peculiaridades que presenta el conjunto de derechos y obligaciones establecidos en la norma sustantiva laboral. De ahí la necesidad de que conozcáis la existencia de modalidades procesales que se diferencian del régimen del proceso laboral ordinario porque cuentan con reglas procedimentales propias para el conocimiento y resolución de concretos y específicos litigios entre los sujetos de la relación de trabajo. El error en la correcta presentación de la demanda, en aplicación de las normas procesales oportunas, según se trate de una u otra materia, puede fácilmente conducir a la caducidad o a la prescripción de la acción y, en consecuencia, a la imposibilidad de obtener la debida tutela judicial.

Finalmente, tenéis que familiarizaros con un esquema de recursos frente a las resoluciones judiciales del orden laboral que no solo tienen nombre propio y diferenciado de los que se puedan conocer en otros ámbitos procesales, sino también una sustanciación igualmente específica.

En definitiva, al finalizar el estudio de este módulo tendréis que haber alcanzado los objetivos siguientes:

1. Conocer la razón de ser de un proceso laboral específico y singular por razón de la materia y de los sujetos de la relación laboral.

2. Entender el esquema orgánico y competencial de los jueces y tribunales del orden social.

3. Valorar las diversas posibilidades de evitar el juicio y de solución extrajudicial.

4. Comprender las distintas fases en las que se descompone el proceso laboral ordinario.

5. Conocer la existencia de modalidades procesales por razón de la materia.

6. Analizar el esquema de recursos posibles ante las resoluciones judiciales del orden laboral.

7. Saber que existe un proceso especial de ejecución de sentencias, laudos y otros títulos.

# 1. Derecho procesal laboral

Se ha afirmado (Montero Aroca, 1979) que el nacimiento del derecho procesal laboral, como proceso especial, obedece no a un convencimiento de la incorrección técnica del proceso civil sino a las presiones políticas y sociales de la clase trabajadora, insatisfecha ante los resultados del civil.

El derecho procesal laboral se ve directamente influido por la cláusula del Estado Social de Derecho en cuanto que se dirige a la protección de los ciudadanos más desprotegidos desde una perspectiva social.

Así pues, el **derecho procesal laboral** debemos entenderlo "en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones de trabajador y empresario[1]".

(1)Exposición de Motivos de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 12 de abril de 1989

(2)En el glosario encontraréis desarrolladas las siglas que aparecen a lo largo del módulo

**Lectura complementaria**

**R. M. Alonso García** (2000). El proceso de trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Madrid: Civitas.

El proceso laboral aparece, ciertamente, como un tipo de proceso ordinario y común recogido en la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000, de 7 de enero, (LEC[2]), pero se aleja de esta tanto por su origen como por los principios que lo inspiran. De hecho, ante un proceso civil que trata en pie de igualdad incluso a quienes permanecen en un plano de desigualdad real, el proceso laboral encuentra su origen en la necesidad de corregir la desigualdad existente entre los sujetos empleador y trabajador, y no solo en su posición contractual, sino también en los medios y posibilidades de defensa de sus respectivos derechos.

El Tribunal Constitucional ha afirmado con rotundidad que:

> "Debe partirse de la indudable condición diferente que manifiestan el empresario y el trabajador, en la que este no se encuentra en situación de igualdad respecto de aquel, ya en el campo económico, ya en el jurídico, incluso en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de un mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa tuitivamente por el derecho laboral estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para poder conseguir la efectiva justicia de sus derechos."
>
> STC de 6 de diciembre de 1983

El derecho procesal laboral aparece así como componente necesario para lograr los fines y valores que persigue el ordenamiento jurídico laboral, esto es, como el instrumento para alcanzar su efectividad. De este modo, el **proceso laboral** se configura como un sistema de garantías que tiene como objetivo tutelar los derechos sustantivos de trabajadores y empresarios.

# 2. Principios inspiradores del proceso laboral

En la medida en que el proceso de trabajo se configura como un proceso civil especial respecto del ordinario de la LEC, no es posible desvincular los principios inspiradores del proceso laboral del proceso civil. Sin embargo, junto a los principios comunes, el proceso laboral se identifica esencialmente por la existencia de esos principios inspiradores específicos. De la misma forma, tales principios se dirigen a la consecución del fin último del proceso laboral en tanto que instrumento al servicio de un derecho sustantivo que se caracteriza, además, por ser un derecho compensador de las desigualdades sustanciales entre empresario y trabajador.

**Lectura complementaria**

**Rodríguez-Piñero; Bravo-Ferrer, M.** (1969). "Sobre los principios inspiradores del proceso de trabajo". *Revista de Política Social* (n.º 81).

En el art. 74 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) aparecen mencionados expresamente los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad. No obstante, estos principios no son los únicos que inspiran el proceso laboral puesto que en la Constitución (CE) y en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) se declaran otros que son de aplicación en dicho proceso. Teniendo esto en cuenta, los principios –comunes y específicos– del proceso laboral pueden sintetizarse tal como exponemos en los subapartados siguientes.

## 2.1. Principio de contradicción

La existencia del proceso implica la concurrencia de dos partes enfrentadas que mantienen tesis contrapuestas. Por esta razón este principio se puede formular bajo el aforismo "nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio", de tal modo que no se puede infligir una condena a quien no ha tenido oportunidad de exponer en juicio los razonamientos que convengan a su derecho.

**Manifestaciones de este principio en la LRJS**

- El art. 82.3, que declara que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, al que se le dará traslado de la copia de la demanda y demás documentos.
- El art. 91.2, que declara que podrán considerarse como ciertos los hechos a que se refieren las preguntas del interrogatorio si la parte no comparece sin justa causa, o rehusa declarar.
- El art. 90.1, que señala que las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley.

### 2.2. Principio de igualdad de partes

El principio de igualdad viene exigido desde la perspectiva constitucional en los **artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE**. Ahora bien, su traslación al plano procesal laboral no se puede efectuar de forma absoluta, ya que la ordenación del proceso laboral debe incorporar ciertas disparidades que tienen su base en esa desigualdad originaria entre trabajador y empresario y que tiene su fundamento, como ya hemos señalado, no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la relación jurídica propia y especial que los vincula.

Por este motivo, en el ámbito del proceso laboral se pretende remover los obstáculos procesales que el trabajador podría encontrar a causa de su condición, de modo que no tuviese mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él, y así conseguir una igualdad sustancial entre las partes.

**Manifestaciones de la igualdad de partes en la LRJS**

- La intervención procesal del sindicato en los procedimientos individuales instados por trabajadores o empleados afiliados (art. 20).
- La obligación del secretario judicial de advertir a la parte de los defectos, omisiones o imprecisiones apreciados en la demanda (art. 81.1).
- La inversión de la carga de la prueba ante indicios de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso o cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública (art. 96.1).
- La exención de la obligación de constituir un depósito para recurrir a quien tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario de la Seguridad Social (art. 229.1).

**Lectura recomendada**

**A. Baylos Grau** (1994). "La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva". *Derecho Privado y Constitución* (núm. 4).

### 2.3. Principio dispositivo

La actividad jurisdiccional solo puede iniciarse a petición de una parte, de modo que el principio dispositivo implica la libertad de iniciar el proceso o de no hacerlo, de hacer valer o no sus derechos procesales y sustantivos, de desistir o renunciar a la acción ejercida, de oponerse o de consentir las prestaciones deducidas de contrario, o de determinar el contenido del proceso.

No obstante, y sin que implique menoscabo del principio dispositivo, la norma procesal instaura un procedimiento que se inicia a instancia de un acto de comunicación-demanda de la autoridad laboral, dando lugar al llamado "procedimiento de oficio".

**Procedimiento de oficio**

La regulación del procedimiento de oficio se encuentra en los artículos 148 a 150 LRJS, dentro del título II dedicado a las modalidades procesales.

### 2.4. Principio de aportación

Con el principio de aportación se obliga a las partes a introducir en el proceso los hechos y sus pruebas (*da mihi factum, dabo tibi ius*). En consecuencia, el juez no podrá introducir de oficio medios probatorios no propuestos por las

partes, aunque sí tiene obviamente facultades en orden a la admisión o no de pruebas propuestas, o para solicitar cuantas aclaraciones o diligencias de práctica requiriese para el esclarecimiento de los hechos (principio inquisitorio).

**Manifestaciones del principio inquisitorio**

- El art. 87.1 *in fine* LRJS, que mantiene la práctica de la prueba.
- El art. 87.3 LRJS, que recoge la facultad de preguntar libremente a las partes, a los testigos, a los peritos, etc.

## 2.5. Principio de oralidad

La oralidad en el proceso laboral constituye una de sus características más clásicas e identificativas, y como un medio de evitar las dilaciones y tecnicismos de la forma escrita. Así, salvo en la demanda, la oralidad preside todos los actos procesales.

**Manifestaciones del principio de oralidad en la LRJS**

- La ratificación de la demanda y la contestación a la misma se harán oralmente (art. 85.1 y 2).
- Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos (art. 91.1).
- No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos (art. 92.1).
- Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones (art. 87.4).
- El juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz (art. 50.1).

## 2.6. Principio de inmediación

El principio de inmediación es, al mismo tiempo, consecuencia lógica del principio de oralidad, y supone la intervención directa y personal del juez en las actuaciones procesales. De esta forma, el juez tiene conocimiento directo de los hechos alegados por las partes, de las pruebas que proponen y de sus alegaciones.

**Manifestaciones del principio de inmediación**

Este principio se manifiesta en el proceso laboral más intensamente en la relación del juez con el material probatorio, de modo que si el juez que presidió el acto de juicio no pudiera dictar sentencia, deberá celebrarse de nuevo el juicio (art. 98.1 LRJS).

## 2.7. Principio de concentración

En virtud del principio de concentración, los diferentes actos procesales se agrupan en uno solo sin solución de continuidad, de modo que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no impiden la entrada en el fondo del asunto, esto es, no provocan un procedimiento independiente y son, por tanto, resueltas en el momento de la sentencia. En el proceso laboral la unidad de acto preside y rige en todas las fases del juicio.

## 2.8. Principio de celeridad

El principio de celeridad, que deriva del derecho constitucional a no sufrir dilaciones indebidas en el proceso (art. 24.2 CE), se acentúa de forma relevante en el proceso laboral.

**Manifestaciones del principio de celeridad en la LRJS**

- Existencia de un plazo abreviado para dictar sentencia (el art. 97.1 prevé el plazo de cinco días con carácter general, si bien se reduce a tres días en determinadas modalidades procesales).
- Existencia de un plazo reducido para la celebración del juicio oral (el art. 82.1 prevé un plazo mínimo de diez días entre la citación, una vez admitida la demanda, y la celebración efectiva de los actos de conciliación y juicio, reduciéndose este plazo a cinco días en algunas modalidades procesales).
- Calificación de determinados asuntos como "urgentes y preferentes" (como se prevé en el art. 179.1 para el proceso de los derechos fundamentales y libertades públicas).
- Habilitación de los días del mes de agosto para determinadas modalidades procesales (art. 43.4).
- El rechazo de oficio por el órgano judicial de peticiones, incidentes o excepciones formuladas con finalidad dilatoria (art. 75.1).

# 3. Los órganos jurisdiccionales del orden social

## 3.1. Organización

La organización de los tribunales laborales españoles viene básicamente establecida en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial (LDPJ), y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Conforme a esta legislación, los órganos de la jurisdicción social son los que mencionamos en los subapartados siguientes:

### 3.1.1. Juzgados de lo Social (JS)

Los Juzgados de lo Social conocen en única instancia de todos los asuntos atribuidos al orden jurisdiccional social, siempre que no estén confiados a otros órganos del mismo orden (art. 93 LOPJ y art. 6 LRJS).

Se trata de un órgano jurisdicción unipersonal cuyo titular es el magistrado juez. En cada provincia, con jurisdicción en toda ella y sede en su capital, habrá uno o más juzgados de lo Social. Donde existan dos o más juzgados, estos se designarán por su numeración cardinal (art. 27.2 LOPJ).

### 3.1.2. Sala de lo Social de los tribunales superiores de justicia (TSJ)

Los tribunales superiores de justicia culminan la organización judicial en el ámbito territorial de la comunidad autónoma, sin perjuicio de la jurisdicción que corresponde al Tribunal Supremo (art. 70 LOPJ).

El Tribunal Superior de Justicia tomará el nombre de la comunidad autónoma correspondiente y su jurisdicción se extenderá al ámbito de la misma (art. 71 LOPJ). El Tribunal Superior de Justicia es un órgano colegiado compuesto por distintas salas (de lo Civil, Penal, Contencioso-Administrativo, y Social).

### 3.1.3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN)

La Audiencia Nacional, con sede en Madrid, tiene competencia en toda España (art. 62 LOPJ). Se trata de un órgano colegiado compuesto por las siguientes salas: de Apelación, de lo Penal, Contencioso-Administrativo y Social. Si el número de asuntos así lo aconseja, en cada sala se podrán crear distintas secciones (art. 64 LOPJ).

### 3.1.4. Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS)

El Tribunal Supremo, con sede en Madrid, es el órgano superior de todos los órganos jurisdiccionales, salvo lo dispuesto en materia de garantías constitucionales. Tiene jurisdicción en toda España y está compuesto por las siguientes salas: Civil, Penal, Contencioso-Administrativo, Militar, y Social. Cada sala se encuentra presidida (valga la redundancia) por un presidente y, si el volumen de asuntos así lo aconseja, podrán crearse varias secciones (art. 53 y sigs. LOPJ).

## 3.2. Competencia

La pluralidad de órganos jurisdiccionales requiere la fijación de criterios que lleven a determinar cuál de todos ellos tiene que conocer de un concreto litigio. Estos criterios se refieren a la **competencia objetiva** (de acuerdo con la naturaleza de la pretensión), la **competencia funcional** (de acuerdo con el tribunal que conozca de los recursos devolutivos), y la **competencia territorial** (de acuerdo con la demarcación territorial correspondiente).

### 3.2.1. Competencia objetiva

En el orden social del derecho, la competencia objetiva de los órganos jurisdiccionales laborales se determina por razón de la materia o naturaleza jurídica de la pretensión.

Con carácter general, el art. 1 de la LRJS declara que "los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva....". Establecido este principio general, el art. 2 de la LRJS procede a una enunciación positiva del ámbito competencial, relatando de forma más concreta los supuestos aplicativos, mientras que el art. 3 enuncia negativamente dicho ámbito, al señalar aquellas materias que quedan fuera del campo de conocimiento del orden jurisdiccional social.

Concretamente, el artículo 2 contiene una amplia lista de cuestiones litigiosas que son conocidas por los órganos del orden social y que en general afectan a los **sujetos de las relaciones laborales**, sean directos (trabajador por cuenta ajena, trabajador autónomo económicamente dependiente, empresa, la Administración como empleadora, sindicatos, asociaciones empresariales, mutualidades, cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales) o indirectos (Fondo de Garantía Salarial, Estado), así como las **instituciones** por medio de las cuales se expresan dichas relaciones. De ahí las alusiones de este precepto a las cuestiones litigiosas referidas al contrato de trabajo, a la acción protectora de la Seguridad Social, a la constitución y al régimen jurídico de los sindicatos y asociaciones empresariales, a la impugnación de los convenios colectivos o

de laudos arbitrales, a los conflictos colectivos, a las elecciones a órganos de representación del personal o a la tutela de los derechos fundamentales como la libertad sindical o la huelga.

En cualquier caso, no podemos considerar en absoluto esta amplia lista contenida en el artículo 2 cerrada ni exhaustiva. El propio desarrollo de las relaciones laborales y la amplitud progresiva de sus contornos justifica y fundamenta revisiones y nuevas consideraciones de materias litigiosas que los órganos del orden jurisdiccional social deberían conocer. Esta situación ha podido operar fundamentalmente por medio de dos vías.

Por una parte, recurriendo a la **cláusula general de cierre** contenida en el mismo artículo 2, que permite atribuir al mencionado orden otras cuestiones litigiosas en virtud de normas con rango de ley. Así ha sucedido, concretamente, con respecto a las cuestiones litigiosas que se suscitan en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre Derechos de Información y Consulta de los Trabajadores en las Empresas y Grupos de Empresas de Dimensión Comunitaria (art. 35), o en relación con las cuestiones litigiosas derivadas de la aplicación de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre Desplazamiento de Trabajadores en el Marco de una Prestación de Servicios Transnacional.

Y por otra parte, por la inclusión expresa de nuevos ámbitos competenciales del orden jurisdiccional social, en cierta medida justificada tanto por la aparición de nuevos ámbitos de afectación jurídica laboral, como por importantes novedades legislativas han tenido como efecto un cierto transvase de materias desde el listado de excluidas a las incluidas. Es así como se han incorporado en la LRJS nuevas cuestiones litigiosas que competen a la jurisdicción social, entre las que cabe citar las siguientes:

**a)** Reclamaciones al empresario por daños y perjuicios originados por la prestación laboral o a causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**b)** Impugnación de las actuaciones de los empleadores (incluidas las administraciones públicas) en materia de prevención de riesgos laborales.

**c)** Impugnación de acuerdos colectivos y laudos arbitrales, incluidos los concertados por las administraciones públicas.

**d)** Impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en procedimientos de suspensión de contrato, reducción de jornada y despidos colectivos por causas empresariales (artículos 47.3 y 51.7 del ET), así como en ejercicio de la potestad sancionadora administrativa.

**e)** En materia de protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia.

**f)** Los conflictos derivados en materia de intermediación laboral.

**g)** En impugnación de actos de las administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de seguridad social.

Finalmente, la comprensión del ámbito competencial de la jurisdicción social se completa de forma necesaria con el **listado en negativo**, es decir, de aquellas materias que están excluidas de conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social. Un listado que se encuentra en el art. 3 LRJS y que se reduce a las siguientes cuestiones:

**a)** La impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley, aun cuando refieren a materia laboral, sindical o de seguridad social.

**b)** Los conflictos suscitados entre empresas y sujetos con funciones de coordinación u organización de actividades preventivas de riesgos laborales, ajenos pues a la relación laboral.

**c)** La tutela de los derechos de libertad sindical y de huelga de funcionarios públicos y personal estatutario de servicios de salud.

**d)** Las resoluciones administrativas que fijan los servicios mínimos en caso de huelga en servicios esenciales de la comunidad.

**e)** Los pactos y acuerdos concertados por las administraciones públicas con empleados públicos no laborales.

**f)** Los actos de entes gestores de la Seguridad Social en materia de gestión recaudatoria, actos de encuadramiento (inscripciones de empresas, afiliación, altas y bajas), de formalización de la protección de los riesgos profesionales, tarifación y, en general, actos administrativos distintos de los de gestión de prestaciones de la Seguridad Social.

**g)** Reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como de otros entes u organismos del Sistema Nacional de Salud.

**h)** Todas aquellas pretensiones cuyo conocimiento y decisión se reserven en la Ley concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso. Tales pretensiones, de conformidad con la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, refieren básicamente a las acciones sociales de extinción, modificación o suspensión colectiva de los contratos de trabajo en los que sea empleador el concursado, así como también las acciones de suspensión o extinción de los contratos de alta dirección (art. 8.2.º párrafo de la Ley 22/2003).

**Lectura complementaria**

**N. Orellana Caro** (2012). *El concurso laboral*. Madrid: La Ley.

### 3.2.2. Competencia funcional

En la medida en que en un proceso determinado pueden intervenir distintos jueces y tribunales por razón de la materia, la competencia funcional va a identificar cuál es el órgano dentro del orden jerárquico que tiene atribuido el conocimiento de un determinado litigio, ya sea en vía de instancia o ya sea en vía de recurso.

**Instancia única y recurso**

En el proceso laboral la instancia es única (no hay primera y segunda instancia) y eso significa que no cabe repetir un juicio ya celebrado en el que se reproduzcan las mismas cuestiones jurídicas y fácticas. En todo caso, es posible interponer recursos contra las sentencias de instancia.

**a)** Los **juzgados de lo Social** conocen en única instancia de las materias atribuidas al orden social que no se encuentren residenciadas en otros órganos jurisdiccionales (arts. 93 LOPJ y 6 LRJS).

Asimismo, conocen en única instancia de la impugnación de actos dictados por ciertos entes administrativos recaídos en procedimientos de suspensión o extinción de contratos por causas empresariales (arts. 47 y 51 ET), o en materia de seguridad social.

**b)** La **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia conoce (art. 7 LRJS):

- En única instancia, de los procesos sobre controversias que afecten a empresarios y trabajadores de ámbito superior a un juzgado de lo Social y que no supere al de la comunidad autónoma.

- De los recursos de suplicación interpuestos contra resoluciones dictadas por los juzgados de lo Social de su circunscripción.

- De los recursos de suplicación contra resoluciones de los jueces de lo mercantil.

- De las cuestiones de competencia suscitadas entre juzgados de lo Social de su circunscripción.

**c)** La **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional** conoce en única instancia de procesos sobre asuntos, decisiones o resoluciones, cuando extiendan sus efectos al ámbito territorial superior al de una comunidad autónoma (art. 8.1 LRJS).

Asimismo, y con independencia del ámbito territorial de afectación, conocerá en única instancia de procesos de impugnación de determinados actos de administraciones públicas (por ejemplo, en procedimientos de suspensión o extinción de contratos por causas empresariales, o resoluciones dictadas en

ejercicio de potestades sancionadoras en materia laboral, sindical o de seguridad social), siempre que tales actos hayan sido dictados por entes cuyo nivel orgánico sea de ministro o secretario de Estado. (art. 8.2 LRJS).

La Audiencia Nacional no se considera superior jerárquico de los juzgados de lo Social ni de los tribunales superiores de justicia.

**d)** La **Sala de lo Social** del Tribunal Supremo conoce (art. 9 LRJS):

- De los recursos de casación.
- Del recurso de revisión.
- De las demandas por error judicial.
- De las cuestiones de competencia entre órganos jurisdiccionales que no tienen otro superior jerárquico común.

Todos los órganos referenciados son a su vez competentes para ejecutar las sentencias que hayan dictado en instancia.

**Art.4 LRJS.** La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extiende al conocimiento y a la decisión de las **cuestiones previas y prejudiciales** que, aunque no pertenecientes a dicho orden, estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo dos circunstancias:

**1) Las cuestiones prejudiciales penales**. Cuando se basen en falsedad documental y su solución sea indispensable para adoptar la debida decisión, dichas cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión hasta que las resuelva el órgano judicial competente.

**2) Las cuestiones prejudiciales concursales**. La Ley concursal atribuye competencia exclusiva y excluyente a la jurisdicción mercantil en las acciones sociales señaladas en dicha Ley (art. 50 y sigs. de la Ley concursal).

Estas cuestiones previas y prejudiciales, cuyo conocimiento asume el orden social, se resuelven conjuntamente en la misma decisión que pone fin al proceso social, sin que la resolución de la cuestión prejudicial produzca efecto fuera de este, es decir, fuera del proceso en el que se dicte, careciendo, por tanto, de eficacia de cosa juzgada.

### 3.2.3. Competencia territorial

La competencia territorial es la que determina el órgano judicial concreto que debe conocer el asunto, de entre los distintos del mismo tipo, por consideración a la relación de las partes o del objeto del litigio con la demarcación judicial correspondiente. Esta competencia se fija en los artículos 10 y 11 de la LRJS.

El artículo 10 se destina a establecer las reglas de atribución de competencia a un determinado juzgado de lo Social con exclusión de otros del mismo tipo. A tal fin se fija como criterio general atribuir la competencia al juzgado del lugar de prestación de los servicios o al del domicilio del demandado, a elección del demandante. No obstante, a esta regla general se añaden una gran variedad de especificaciones y, en suma, de excepciones, de acuerdo con la materia litigiosa. Así, por ejemplo, en los procesos que versen sobre una resolución administrativa recaída en materia de seguridad social, será competente el juzgado de lo Social de la circunscripción donde se haya producido la resolución; en los procesos sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, será competente el del lugar donde se produjo la lesión; en los procesos relativos a impugnación de convenios colectivos y a los de conflictos colectivos, el de la circunscripción a la que se refiere el ámbito de aplicación del convenio impugnado o donde se produzcan los efectos del conflicto; y con carácter general, en procesos de impugnación de actos dictados por las administraciones públicas (cuando no actúa como empleadora), será competente el juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que dictó el acto impugnado.

**Especialidades**

- **Prestación de servicios en distintas circunscripciones territoriales:** el trabajador elige entre el de su domicilio o el del contrato (si el demandado puede ser allí citado) o el del domicilio del demandado.
- **Pluralidad de demandados:** si se opta por el criterio del domicilio del demandado, puede ser el de cualquiera.
- **Demandas contra las administraciones públicas empleadoras:** domicilio del demandante o lugar de prestación de servicios, salvo prestación de servicios en el extranjero (competente el del domicilio de la Administración demandada).

Por su parte, el artículo 11 de la LRJS se destina a determinar la competencia territorial entre las diferentes salas de lo Social de los tribunales superiores de justicia, estableciendo diferentes reglas según la materia litigiosa que es objeto de su competencia funcional (tal como se indica en el art. 7).

Para fijar la competencia territorial de tales órganos judiciales, con carácter general se siguen las mismas reglas que se mencionan en el artículo 10, por referencia a la circunscripción de los efectos del acto o conflicto, del ámbito de aplicación del convenio, del lugar donde se produjo la lesión que demanda la tutela, o de la sede del órgano público que dictó el acto impugnado.

### 3.3. Cuestiones de competencia

Las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos pertenecientes al orden social se resolverán por el órgano inmediato superior común.

Al respecto, téngase en cuenta que las salas de lo Social de los tribunales superiores de justicia son superiores jerárquicos de los juzgados de lo Social. A su vez, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es el tribunal superior jerárquico de las salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Como se señaló, la

Sala de lo Social de la Audiencia Nacional no es superior jerárquico ni de los juzgados de lo Social ni de las salas de lo Social de los tribunales superiores de justicia.

Conforme pues a este criterio:

**1)** El Tribunal Superior de Justicia correspondiente resolverá las cuestiones de competencia suscitadas entre juzgados de lo Social que pertenecen a la misma comunidad autónoma.

**2)** El Tribunal Supremo resolverá las cuestiones de competencia suscitadas entre:

- La Audiencia Nacional y un tribunal superior de justicia.
- La Audiencia Nacional y un juzgado de lo Social.
- Entre juzgados de lo Social pertenecientes a comunidades autónomas diversas.

**3)** No podrán sustanciarse cuestiones de competencia entre juzgados y tribunales subordinados entre sí (esto es, cuando frente a la resolución de un órgano cabe recurso frente a otro), puesto que será el superior el que fije la competencia.

**Examen de la competencia**

**a) De oficio**. Los órganos del orden social deben examinar desde el primer momento su competencia internacional, material, territorial y funcional (art. 9.1 LOPJ y art. 5 LRJS). Si se estimasen incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictan un auto recogiendo tal declaración y comunicando al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho (art. 5.1 LRJS).

**b) A instancia de parte**. Mediante formulación de declinatoria ante el juez o tribunal ante el que se ha interpuesto la demanda. La declinatoria se propondrá como excepción y será resuelta previamente en la sentencia, sin suspender el curso del proceso (art. 14 LRJS, con remisión al art. 63 y sigs. LEC).

Si se estimara la declinatoria, el demandante puede presentar su demanda ante el órgano judicial competente.

# 4. Las partes procesales

## 4.1. Capacidad y legitimación

De acuerdo con el art. 24 de la CE, "todas las personas tienen derecho a obtener la tutela judicial efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión". Si los sujetos pasivos de este derecho son los órganos jurisdiccionales del Estado, los sujetos activos del derecho a la jurisdicción son los ciudadanos que, cuando actúan este derecho, se convierten en partes del proceso. Y como el concepto de parte presupone la idea de intereses contrapuestos, quedarían identificadas las partes del proceso de la manera siguiente:

**Lectura complementaria**

**J. M. Roca Martínez** (2013). "Las partes en el proceso laboral". *Revista de Relaciones Laborales* (n.º 1).

**1)** Por un lado, el actor o **demandante**, que es quien pretende inicialmente la tutela judicial y ejercita la pretensión.

**2)** Por otro lado, el **demandado**, que es contra quien se pretende dicha tutela y ante quien se ejercita la pretensión objeto del proceso.

**Principio de dualidad de partes**

En todos los procesos, las partes ocupan siempre una de esas posiciones, como demandante o como demandado, sin perjuicio de que pueda haber varias personas en cada una de esas posiciones (pluralidad de demandados o pluralidad de demandantes).

La condición de parte requiere que los sujetos tengan capacidad y legitimación de naturaleza procesal, esto es, la aptitud para ser titular, como demandante o como demandado, de los deberes y las cargas que dimanan del proceso laboral.

De acuerdo con el art. 16.1 LRJS tendrán **capacidad procesal** "quienes se encuentran en el pleno ejercicio de sus derechos civiles", ya que la norma incorpora precisiones sobre la capacidad procesal de mayores de dieciséis años y menores de dieciocho en relación con determinadas pretensiones. En todo caso, quienes no se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos civiles, podrán comparecer mediante sus representantes legítimos (art. 16.4 LRJS). Asimismo, el art. 16.5 LRJS prevé la posibilidad de que entes sin personalidad jurídica (comunidades de bienes, grupos y uniones sin personalidad) puedan ser partes en el proceso de trabajo a través de quienes legalmente las representen en juicio.

La **capacidad procesal** equivaldría a la capacidad de obrar de la persona en derecho, y consistiría en la aptitud del sujeto para decidir la conducta procesal a seguir o asumir, en nombre propio o ajeno, la responsabilidad en la gestión del proceso, así como sus consecuencias jurídico-materiales.

Por su parte, la **legitimación** supone la concreción de la capacidad para ser parte en un específico y concreto proceso, y se distingue según que el reconocimiento de tal legitimación lo sea para actuar como demandante (**legitimación activa**) o como demandado (**legitimación pasiva**).

La **legitimación procesal** consiste en una aptitud especial necesaria y referida a un proceso concreto según la relación en la que se encuentren los sujetos con el objeto del litigio.

### 4.2. Pluralidad de partes

El hecho de que hablemos de demandante y demandado no implica que necesariamente tenga que haber dos sujetos en conflicto en el proceso laboral. Por el contrario, y aun tratándose de un único proceso, es posible la presencia de una pluralidad de partes. En estos casos nos encontramos con la situación denominada de "**litisconsorcio**", que a su vez puede ser **activo** (pluralidad de demandantes), **pasivo** (pluralidad de demandados) o **mixto** (pluralidad de unos y otros).

Asimismo, y en función del carácter voluntario o no que pudiera tener la situación de litisconsorcio, es posible diferenciar entre el "**necesario**" (ya sea desde el lado activo o pasivo), por cuanto viene impuesto por la ley, y el "**cuasi-necesario**" o facultativo, en el que dependerá de la voluntad del actor demandar conjuntamente a más de un sujeto responsable.

**Ejemplos de litisconsorcio**

**1)De litisconsorcio pasivo voluntario.** Los derivados de los artículos 42.2 y 44.2 ET (en materia de contratas y subcontratas o de transmisión de empresas). En estos casos, el trabajador puede demandar a cualquiera de las empresas o bien a las dos al mismo tiempo en un único proceso, de modo que la existencia del litisconsorcio depende de la voluntad del trabajador-demandante.

**2) De litisconsorcio pasivo necesario.** Destacan dos supuestos:

**a) Supuestos legales:** artículos 125.d), 130, 138.2 y 165.2 LRJS.

**b) Supuestos jurisprudenciales:**

- En conflictos sobre la decisión adoptada por la empresa en un concurso de ascenso, el actor deberá demandar conjuntamente a la empresa y al trabajador al que se le haya adjudicado la plaza de categoría superior.

- En litigios sobre preferencias legales o convencionales atribuidas a determinados trabajadores, estos también deben ser demandados.

Junto a esta situación de pluralidad de partes actoras o demandadas en único proceso, es posible igualmente la presencia e intervención en el proceso de sujetos que no tienen la condición de parte principal porque carecen de la titularidad del derecho que se dilucida en juicio, si bien poseen un interés reflejo en el resultado del mismo. Y es precisamente este interés el que permite su personación en el proceso, ayudando o colaborando en la defensa y posición del sujeto principal. Son los supuestos denominados de **intervención adhesiva o de sujetos coadyuvantes**.

**Ejemplos de intervención adhesiva**

Posibilidad de que en el proceso se persone el Fondo de Garantía Salarial cuando se dilucida una demanda de responsabilidad salarial o indemnizatoria del empresario, o que se personen los afiliados como coadyuvantes en los procesos de impugnación de estatutos sindicales o incluso que se personen los sindicatos en condición de coadyuvantes en los procesos sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en las que el legitimado activo sea un trabajador afiliado.

### 4.3. Representación y defensa

La regla general en el proceso laboral es que las partes pueden comparecer por sí mismas sin necesidad de nombrar representante, o bien pueden conferir su representación para actuar en juicio a un abogado, a un procurador, a un graduado social colegiado, o a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles (art. 18.1 LRJS) sin necesidad de procurador y defenderse por sí mismas, sin necesidad de abogado. Estas opciones se presentan como facultativas solo en instancia pues en recurso se requiere la intervención de un profesional: en recurso de suplicación, es obligada la defensa de abogado o la representación técnica de un graduado social colegiado; en recurso de casación ante el Tribunal Supremo, es preceptiva la defensa de abogado

En instancia, la opción por comparecer asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador debe constar en la demanda (si es el demandante quien designa al representante), o comunicarse por escrito al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la citación en juicio (si es el demandado quien pretende comparecer con representante) (art. 21.2 LRJS).

La representación voluntaria se formaliza mediante el poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial o por escritura pública (art. 18.2 LRJS).

La asistencia mediante un abogado o la representación de un graduado social colegiado debe ajustarse a lo previsto en el artículo 21.2 y 3 LRJS y debe ser advertido a la otra parte. Si la intervención de uno u otro sujeto es facultativa, el litigante corre a cargo del pago de sus honorarios, salvo obtención del beneficio de asistencia jurídica gratuita o de posible condena del empresario a abonar los honorarios del abogado o graduado social del trabajador, hasta el límite de 600 euros (art. 97.3 LRJS).

**Justicia gratuita**

Gozan del beneficio de justicia gratuita los trabajadores y los beneficiarios del sistema de Seguridad Social, así como las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social (art. 2 Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita).

Asimismo, también se benefician de ello los funcionarios y el personal estatutario que accionen como empleados públicos ante la jurisdicción social (art. 21.5 LRJS), además de los sindicatos cuando actúen en el proceso en representación de sus afiliados (art. 20.4 LRJS).

**Ley 1/1996, de 10 de enero, sobre Asistencia Jurídica Gratuita**

La misma comprende igualmente la exención de tasas judiciales y del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos, y la obtención gratuita de copias, testimonios, instrumentos y actas notariales.

Se exceptúan de la total gratuidad estos dos casos:

**1)** Los honorarios de los profesionales que las partes utilicen, cuando su asistencia sea facultativa (art. 21.1 LRJS), sin perjuicio de condena en costas (que puede caber tanto en instancia como en fase de recursos).

**2)** Los depósitos y consignaciones para recurrir, salvo las excepciones mencionadas en los artículos 20.4 y 229.1 LRJS.

En materia de representación hay dos elementos peculiares que exponemos a continuación:

**a)** Por un lado, encontramos la denominada **representación cualificada (art. 19 LRJS)**, prevista para los supuestos de procesos con pluralidad de demandantes (más de diez actores), quienes deben designar un representante común (que necesariamente ha de ser abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato). La misma representación cualificada se impone para los supuestos de demanda o demandas contra más de diez demandados, siempre que no haya contraposición de intereses. No obstante, se salvaguarda la voluntad de cualquiera de los demandantes o de los demandados para comparecer por sí mismo o designar a un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por el resto de actores o demandados.

**b)** Por otro lado, hallamos la posible **representación por el sindicato** (art. 20 LRJS), prevista para supuestos de litigios individuales de sus afiliados (trabajadores, funcionarios o personal estatutario), actuando en nombre e interés de

estos, y cuya autorización para actuar como representante se considera implícita o se presume, sin necesidad pues de otorgamiento de poder, salvo declaración en contrario del afiliado.

Finalmente, debe destacarse la peculiar intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), que puede manifestarse por las siguientes vías:

- Como parte pasiva principal, en la impugnación de las resoluciones que Fogasa haya adoptado como responsable legal directo o subsidiario (art. 2 LRJS).
- Como litisconsorte pasivo necesario (art. 23.3 LRJS).
- En intervención opcional o voluntaria (art. 23.1 LRJS).
- En procedimientos arbitrales de los que pudieran derivarse obligaciones de garantía conforme al artículo 33 ET (art. 23.4 LRJS).

**Requisitos necesarios para la representación por los sindicatos**

En la demanda, el sindicato debe acreditar la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso, de tal forma que si el trabajador expresara ante el órgano judicial, en cualquier momento del proceso, que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuar en su nombre, el juez o tribunal, previa audiencia del sindicato, acordaría el archivo de las actuaciones.

# 5. Régimen de las actuaciones procesales

El proceso laboral en sí mismo es un conjunto de actos judiciales y de parte ordenados a los fines de su tramitación y sustanciación. De ahí la importancia que tiene para las partes conocer las distintas actuaciones que pueden o deben sucederse a lo largo del proceso laboral, y cómo aquellas habrían de efectuarse en términos formales y procedimentales.

En la ordenación de las actuaciones procesales, el secretario judicial cumple un papel central desde la reforma que supuso la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, implantando la nueva oficina judicial, en cuanto que se le atribuyen al secretario todas las cuestiones de tramitación procesal (muchas de las cuales recaían anteriormente en el juez). Ese nuevo régimen se recogió igualmente en el art. 42 de la LRJS, que, con carácter general, dispone que las actuaciones procesales han de ser autorizadas por el secretario judicial en la forma prevista tanto por la propia LRJS como en la LEC y en la LOPJ.

## 5.1. Tiempo, lugar y forma de las actuaciones procesales

Por lo que se refiere al **tiempo**, las actuaciones se han de practicar dentro de los términos y plazos fijados para su práctica (art. 43.2 LRJS). Salvo los plazos señalados para dictar resolución, el resto de plazos y términos resultan perentorios e improrrogables, y solo podrán suspenderse en los casos previstos legalmente (art. 43.3 LRJS).

**Fuera de plazo**

En caso de que no se realice el acto procesal en el plazo conferido, se producirá la preclusión y se perderá la oportunidad de realizar el acto en cuestión (art. 136 LEC).

Asimismo, las actuaciones han de practicarse en días y hora hábiles (art. 43.1 LRJS). No obstante, el secretario judicial podrá habilitar horas y días inhábiles para la práctica de actuaciones procesales que, o bien caen bajo su exclusiva competencia, o bien fueran requeridas para dar cumplimiento a resoluciones dictadas por jueces o tribunales (art. 43.5 LRJS).

En todo caso, la propia LRJS declara como hábiles los días del mes de agosto para determinadas modalidades procesales, como son, entre otras, la de despido, extinción del contrato conforme a los artículos 50, 51 y 52 del ET, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato, vacaciones o derechos de conciliación de la vida laboral y familiar (art. 43.4).

**Días y horas inhábiles**

Son días inhábiles a efectos procesales los sábados y los domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva comunidad autónoma o localidad (art. 182.1 LOPJ). Asimismo, son inhábiles los días del mes de agosto, excepto para las actuaciones procesales declaradas urgentes (art. 183 LOPJ y art. 43.4 LRJS).

Son horas inhábiles las anteriores a las ocho de la mañana y las posteriores a las ocho de la tarde, salvo que la ley disponga lo contrario (art. 182.2 LOPJ).

En cuanto al **cómputo del tiempo**, hay que estar a lo previsto en el art. 133 de la LEC, de forma que los plazos procesales comenzarán a correr desde el día siguiente al que se hubiere hecho el acto de comunicación, y se contará en ellos el día del vencimiento, que expirará a las veinticuatro horas (art. 133.1 LEC). Si los plazos estuvieran fijados en días, se excluirán los inhábiles; si estuvieran señalados por meses o por años, se computarán de fecha a fecha y si el plazo concluyese en sábado, domingo u otro día inhábil, se entenderá prorrogado al siguiente día hábil.

Respecto al **lugar**, el art. 129.1 de la LEC señala que las actuaciones judiciales se deben practicar en la sede de la oficina judicial, salvo aquellas que por su naturaleza se deban practicar en otro lugar. Más concretamente, y para el orden jurisdiccional social, los escritos y documentos presentados por las partes han de entregarse en los registros de la oficina judicial adscrita a los juzgados y salas de lo Social (art. 44.1 LRJS). Aun cuando hubiera vencido el plazo establecido para la presentación de un concreto escrito, podrá efectuarse hasta las 15.00 horas del día hábil siguiente al vencimiento del plazo en el servicio común procesal creado a tal efecto o, a falta de este, en la sede del órgano judicial. En ningún caso podrán presentarse los escritos en los juzgados de guardia (artículos 45.1 y 45.2 de la LRJS).

Finalmente, y por lo que se refiere a la **forma**, el art. 231 de la LOPJ establece que con carácter general las actuaciones han de llevarse a cabo en castellano, como lengua oficial del Estado, si bien podrá usarse también la lengua oficial propia de la comunidad autónoma, si ninguna de las partes se opusiere, alegando desconocimiento de ella que pudiere producir indefensión.

En la presentación de escritos y documentos, se estampará el correspondiente sello, en el que se hará constar la oficina judicial ante la que se presenta, el día y la hora, dando al interesado recibo con tal indicación. En el mismo día o el siguiente hábil, el secretario judicial dará a los escritos y documentos el curso que corresponda (art. 46.1 y 2 LRJS).

Por lo demás, todos los escritos y documentos referidos a las actuaciones procesales pueden ser examinadas en la oficina judicial por aquellos que acrediten un interés legítimo (art. 47 de la LRJS).

Los escritos y documentos podrán enviarse y recibirse por **medios técnicos**, con plenos efectos procesales y con el resguardo acreditativo que proceda cuando las oficinas judiciales y los sujetos intervinientes en un proceso dispongan de dichos medios. Estos deben permitir el envío y la normal recepción de escritos iniciadores y demás escritos y documentos, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y que quede constancia fehaciente de la remisión y de la recepción íntegras y de su fecha (art. 44.2 LRJS).

**RD 1065/2015**

Téngase en cuenta el Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET.

### 5.2. Resoluciones procesales

**Nota**

La identificación de resoluciones procesales se encuentra recogida en los artículos 49 a 52 de la LRJS, con las debidas remisiones a lo previsto sobre ellas en el art. 206 de la LEC y en los artículos 244 y 245 de la LOPJ.

Las resoluciones procesales son actos o decisiones de tramitación, ordenación y sustanciación del proceso laboral que pueden ser dictadas por el juez o tribunal (cuando refieran a actuaciones de naturaleza o carácter eminentemente jurisdiccional), y por el secretario judicial en ejercicio de sus competencias básicas en todas las cuestiones de tramitación procesal.

Las resoluciones dictadas por el juez o tribunal tienen una finalidad decisoria y pueden ser de tres tipos:

**1) Providencias.** Resuelven cuestiones de ordenación material del proceso que requieren una decisión judicial por así establecerlo la ley, siempre que esta no exija expresamente la forma de auto. Su contenido se limitará a la determinación de lo mandado por el juez o tribunal, sin necesidad de fundamentación, salvo que puedan estar sucintamente motivadas cuando así se estime conveniente.

**2) Autos**. Se dictan para decidir recursos contra providencias o decretos, y en todas aquellas cuestiones que de acuerdo con la ley deban resolverse mediante auto. Presentan una estructura muy parecida a la sentencia, ya que tienen que estar fundamentados y deben contener los hechos, los razonamientos y la parte dispositiva.

**3) Sentencia**. Deciden definitivamente el pleito (tanto en instancia como en recurso), y tienen que contener los antecedentes de hecho, los hechos probados –si procede–, los fundamentos de derecho y el fallo.

Por su parte, las resoluciones que pueden dictar los secretarios judiciales reciben el nombre de diligencias y decretos.

Las **diligencias** se destinan a impulsar el procedimiento y pueden ser **de ordenación**, cuando tengan por objeto dar a los autos procesales el curso ordenado por la ley, y los **de constancia**, dirigidas a comunicar o ejecutar el reflejo en los autos procesales de ciertos hechos o actos con trascendencia en el proceso mismo.

Los **decretos** se dictan respecto de todas aquellas cuestiones que son competencia del secretario judicial y que deben ser resueltas por el mismo de forma razonada. Por ello, el decreto será siempre motivado, conteniendo los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho en que se basa.

Por lo que se refiere a los **actos de comunicación** de las resoluciones procesales, el artículo 149 LEC recoge los siguientes tipos:

**1) Notificaciones:** cuando tengan por objeto dar noticia de una resolución o actuación.

**2) Emplazamientos:** para personarse y para actuar dentro de un plazo.

**3) Citaciones:** cuando determinen lugar, fecha y hora para comparecer y actuar.

**4) Requerimientos:** para ordenar, conforme a la Ley, una conducta o inactividad.

**5) Mandamientos:** para ordenar el libramiento de certificaciones o testimonios y la práctica de cualquier actuación cuya ejecución corresponda a los registradores de la propiedad, mercantiles, de buques, de ventas a plazos de bienes muebles, notarios o funcionarios al servicio de la Administración de justicia.

**6) Oficios:** para las comunicaciones con autoridades no judiciales y funcionarios distintos de los mencionados en el número anterior.

**Notificación de las resoluciones procesales**

- Las resoluciones procesales se notificarán en el local de la oficina judicial, si allí comparecieran los interesados, por propia iniciativa o en el domicilio señalado a efectos de comunicación. En este último supuesto, con carácter general mediante correo certificado con acuse de recibo, aun cuando cabe que la comunicación se practique por el telégrafo, fax, correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación o de transmisión de textos (art. 56 LRJS). En todo caso, las comunicaciones en las que se utilizan medios electrónicos, telemáticos, infotelecomunicaciones o similares deben efectuarse conforme a lo establecido en el artículo 162 LEC.

- En el caso de imposibilidad de comunicación en la forma anterior, se efectuará mediante copia de la resolución o la cédula, que será entregada al destinatario, pariente, empleado que se encuentre en el domicilio, o al portero de la finca (art. 57 LRJS).

- En último extremo (fracasados los anteriores medios, desconocido el domicilio o ignorado el paradero del interesado), la comunicación se efectuará mediante edictos, insertando un extracto suficiente de la resolución o de la cédula en el boletín oficial correspondiente (art. 59 LRJS).

- Si el acto de comunicación no se realiza conforme a las reglas anteriores, será nulo, salvo que el interesado se hubiere dado por enterado o constara de forma suficiente su conocimiento procesal o extraprocesal de los elementos esenciales de la resolución. En tal caso, la diligencia surtirá efecto desde ese momento (art. 61 LRJS).

### 5.3. Actividades preprocesales

En el título V de la LRJS, y bajo la rúbrica "de la evitación del proceso", se regulan diferentes vías tradicionales del orden social para intentar una solución extrajudicial que haga innecesaria la vía judicial. Estas vías son la conciliación o mediaciones previas y el arbitraje (laudos arbitrales).

A estas actividades preprocesales hay que añadir los supuestos en los que se requiere una reclamación administrativa previa o el agotamiento de la vía administrativa.

#### 5.3.1. Conciliación o mediación previas

Como instrumentos de solución de conflictos, la conciliación o la mediación se prevén con carácter previo al inicio del proceso laboral con la finalidad precisamente de evitarlo. Por esta razón, el intento de una conciliación o de una mediación de carácter extrajudicial se efectúa ante una instancia que no es jurisdiccional, aludiendo el art. 63 LRJS al "servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones". En todo caso, la práctica de una conciliación o mediación prejudicial pretende conseguir la avenencia entre las partes, eliminando la necesidad de abrir el proceso. Al respecto, la indicación de ambos instrumentos de evitación del proceso se plantea como alternativa, correspondiendo a las partes la decisión de optar por la conciliación o en su caso por la mediación.

El servicio administrativo correspondiente es la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o, en su caso, el organismo o unidad conciliatoria en el ámbito de la comunidad autónoma, cuyas competencias le hayan sido transferidas. Concretamente en Cataluña, las competencias del SMAC fueron transferidas a la Generalitat por Real Decreto 2342/1980, de 3 de octubre.

Otros órganos que puedan asumir la función de conciliación o mediación previa al proceso laboral serán aquellos que en su caso se constituyan mediante los acuerdos interconfederales o los convenios colectivos previstos en el art. 83 del ET, o mediante los acuerdos de interés profesional contemplados en los arts. 13 y 18.1 del Estatuto de trabajo autónomo.

**Procesos excluidos del requisito**

Hay una serie de procesos en los que no se exige necesariamente el requisito de la conciliación o la mediación previa y que se encuentran enumerados en el art. 64 LRJS. Las razones por las que se excluye la conciliación o la mediación en estos procesos son varias:

**1)** Que ya se exija un trámite que excluya ambos mecanismos, como es el agotamiento de la vía administrativa.

**2)** Que se trate de un proceso de carácter urgente y preferente (como los relativos al disfrute de vacaciones o a la tutela de la libertad sindical).

**3)** Que se trate de cuestiones de orden público laboral que no son susceptibles de transacción (como el relativo a materia electoral).

**4)** Que el proceso lo inicie la Administración (como los procesos iniciados de oficio).

**5)** Que se trate de procesos en los que se demanda conjuntamente a entes públicos y privados (puesto que para los primeros ya es necesario interponer reclamación administrativa previa), o de procesos en que la demanda se debe dirigir frente a personas distintas de las demandadas inicialmente (art. 64.2 LRJS).

La solicitud formal de la práctica de la conciliación o la mediación previa ante el órgano competente (la llamada "papeleta"), interrumpe los plazos de prescripción y suspende los plazos de caducidad. El cómputo de los plazos se reanudará tras el intento de la conciliación o la mediación, o bien transcurridos 15 días (excluyendo del cómputo los sábados) desde el de la presentación de la solicitud sin haberse celebrado el acto (art. 65.1 LRJS), y en todo caso, transcurridos 30 días sin celebrarse el acto de conciliación o de mediación o sin alcanzarse el acuerdo en la misma, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (art. 65.2 LRJS).

**Papeleta de conciliación**

La papeleta de conciliación debe contener los datos personales y laborales de la persona que la solicita, así como la enumeración de los hechos y la petición que se dirige.

Ambas partes están obligadas a comparecer en el acto de conciliación o de mediación, de modo que la no comparecencia del solicitante, sin alegar causa alguna, dará lugar al archivo de las actuaciones, mientras que si la incomparecencia es de la otra parte, se derivarán las siguientes consecuencias (art. 66.3 LRJS):

**a)** La conciliación o la mediación se tendrá por intentada pero sin efecto, constando así en la certificación del acta.

**b)** Se puede iniciar ya el proceso judicial, interponiendo la correspondiente demanda.

**c)** Si la sentencia que se dicte finalmente en ese proceso coincide con la pretensión del solicitante de la inicial conciliación o mediación, el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a esa parte que no compareció sin justa causa, incluidos los honorarios de abogado o graduado social (hasta el límite de 600 €). Una imposición de costas que cumple igual función pues que el intento de conciliación o mediación extrajudicial, evitar el juicio siquiera por la vía disuasoria.

Si en el acto de conciliación o mediación se alcanza un acuerdo entre las partes (entendiéndose por tal una transacción mutua entre sus intereses y nunca una renuncia de derechos), dicho acuerdo constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación judicial, y podrá llevarse a efecto por los trámites de ejecución de sentencias (art. 68 LRJS).

**Impugnación del acuerdo alcanzado**

El acuerdo alcanzado en conciliación o mediación puede impugnarse por las partes o por quien sufra un perjuicio por aquel, ante el órgano judicial competente (aquel al que le hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o mediación), en el plazo de 30 días hábiles siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. La parte impugnante puede ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los

contratos (por ejemplo, por vicios del consentimiento), y los posibles perjudicados pueden impugnar el acuerdo con fundamento en su ilegalidad o lesividad (art. 67 LRJS).

Por el contrario, si en la conciliación o en la mediación no se alcanza un acuerdo, queda expedita la vía de la demanda ante el órgano judicial competente, debiéndose tener en cuenta que en este caso no podrán alegarse en la demanda hechos distintos de los aducidos en el acto de conciliación o de mediación, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la celebración del acto (art. 80.1.c. LRJS).

### 5.3.2. Intervención arbitral (laudos arbitrales)

En un intento de solución de forma extraprocesal y junto a la conciliación y la mediación, como recursos obligados con carácter previo a la vía judicial, determinados conflictos laborales, especialmente los de naturaleza individual, se han incorporado también a la posibilidad de recurrir al arbitraje (última reforma de la LRJS). Sin embargo, precisamente en esta sede no se hace la incorporación del arbitraje, a diferencia de la conciliación o mediación, con carácter obligatorio y como requisito previo, en atención al significado y a la naturaleza de esta particular vía de solución de conflictos como es el arbitraje.

La participación dirimente de un tercero ajeno a las partes en conflicto, con un rol resolutivo mediante una decisión vinculante para estas (**laudo arbitral**) y que es en esencia el significado de un arbitraje, no puede ser objeto de imposición u obligación por el ordenamiento jurídico, de modo que el recurso al arbitraje depende de la voluntad de las partes que previamente han decidido someterse a la decisión arbitral.

La norma renuncia, pues, a regular el arbitraje laboral y la LRJS elude exigirlo como requisito previo antes de iniciar la vía judicial, pero sí reconoce su posible importancia en la solución de litigios laborales y remite la ordenación del arbitraje a la autonomía colectiva, siendo pues los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómicos negociados como marcos de regulación de los mecanismos de solución de conflictos, los que incluyan las condiciones de acceso al arbitraje, así como los trámites y principios sobre los que se sustenta el mismo procedimiento arbitral.

Las distintas comunidades autónomas han ido adoptando acuerdos interprofesionales pactados por organizaciones sindicales y empresariales más representativas para la solución de conflictos limitados personal o funcionalmente al respectivo ámbito territorial autonómico. Por ejemplo, en Cataluña, el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje nació al amparo del Acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por la organización empresarial Foment del Treball Nacional y los sindicatos CC. OO. y UGT de Cataluña, el 7 de noviembre de 1990. A escala estatal se cuenta con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para atender controversias que excedieran de los ámbitos de actuación de los mecanismos territoriales autonómicos.

La LRJS se ocupa tan solo de incorporar el arbitraje como posible mecanismo de evitación del juicio y sus posibles efectos en el procedimiento judicial.

Así, el artículo 66.3 LRJS incluye la suscripción de un compromiso arbitral conforme a lo que pudiera preverse en esos acuerdos interprofesionales o convenios colectivos celebrados al amparo del artículo 83 ET. Si se tratara de trabajadores autónomos económicamente dependientes, la posibilidad de ese compromiso de someterse a un arbitral se debe efectuar conforme a lo previsto en los acuerdos de interés profesional celebrados al amparo del artículo 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Estatuto del Trabajo Autónomo.

Al igual que en el caso de conciliación o mediación, el compromiso arbitral interrumpe los plazos de prescripción y suspende los plazos de caducidad, que se reanudan al día siguiente de la firmeza del laudo arbitral (o desde la firmeza de la sentencia dictada en el supuesto de recurso judicial contra el laudo).

Los laudos arbitrales pueden ser objeto de impugnación, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto, en el plazo de treinta días hábiles desde su notificación (excluidos sábados, domingos y festivos), por los trámites del **procedimiento ordinario**, en virtud de **causas limitadas:** exceso sobre el arbitraje, resolución de aspectos no sometidos a él o imposibilidad de ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas (art. 65.4 LRJS).

Cabe también la impugnación de laudos arbitrales por el procedimiento especial de impugnación de convenios cuando aquellos se han dictado tras el proceso de negociación de un convenio colectivo sin haber llegado a un acuerdo (art. 86.3 ET) o para solventar las discrepancias derivadas de la aplicación o interpretación de un convenio (art. 91.2 ET). Por este mismo procedimiento especial debe resolverse la impugnación de laudos dictados para poner fin a una huelga planteada en el proceso de negociación de un convenio colectivo, ya que formalmente dichos laudos tienen la misma eficacia que lo pactado en un convenio colectivo.

Por último, los laudos arbitrales firmes dictados por órganos competentes conforme a lo previsto en acuerdos interprofesionales y convenios colectivos al amparo del artículo 83 del ET, resuelvan conflictos individuales o colectivos, se equiparan legalmente a sentencias firmes a efectos de **ejecución definitiva**, aunque ello se produce "exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa". Esta equiparación a sentencias firmes a tales efectos se observa tan solo en los laudos arbitrales dictados conforme a lo previsto en acuerdos de interés profesional relativos a trabajadores autónomos económicamente dependientes, los recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social (art. 68.2 LRJS).

### 5.3.3. Reclamación administrativa previa y agotamiento de la vía administrativa previa

Tradicionalmente, la normativa reguladora del procedimiento laboral ha exigido, como requisito previo a la vía judicial, la reclamación administrativa previa (en lugar de actos de conciliación o mediación) en los casos en los que se pretendía demandar a la Administración pública cuando esta actuaba tanto como empleadora, como en ejercicio de potestades de derecho público pero en materia laboral. Tal condicionante tenía como finalidad apurar las posibilidades de solución ante la propia Administración, antes de acudir a la vía judicial. Así pues, mediante la reclamación administrativa previa se daba la posibilidad al ente público de tomar en consideración su decisión, siendo por ello el reflejo del elemento de supremacía, y no de igualdad, que rige entre las partes involucradas. Tal relación de supremacía determinaba que fuera la decisión unilateral del ente público, y no la avenencia de las partes (como sucede en conciliación o mediación), la que permitía evitar la posibilidad de la vía judicial.

**Ley 39/2015**

La disposición final 3.12 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, aplicable a partir del 2 de octubre de 2016, modificó los artículos 69-73 de la LRJS para suprimir la exigencia de reclamación previa, excepto para pretensiones en materia de Seguridad Social.

Pero considerando su escasa utilidad práctica a tales efectos, el legislador procedió a suprimir dicho requisito con carácter general, manteniéndolo únicamente para las pretensiones de Seguridad Social (art. 71 LRJS). En los demás supuestos de reclamación ante resoluciones de naturaleza administrativa, indica la norma que será suficiente agotar la vía administrativa previa, esto es, utilizando todos los medios de impugnación previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

> En la notificación de la resolución administrativa frente a la que pudiera dirigirse una demanda judicial, la Administración pública debe incluir, junto con el texto íntegro de la resolución, la indicación de si es o no definitiva en la vía administrativa, la expresión de los recursos o, en su caso, de la reclamación administrativa previa que procedan, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos (art. 69.1 LRJS).

#### Agotamiento de la vía administrativa

Se exige este requisito, de conformidad con la normativa de procedimiento administrativo aplicable, cuando se pretenda demandar al Estado, a las comunidades autónomas, a entidades locales o a entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los anteriores.

Y una vez agotada la vía administrativa previa, queda expedita la posibilidad de accionar judicialmente, por lo que puede formalizarse la demanda ante el órgano judicial competente en el plazo de dos meses desde que se entienda agotada la vía administrativa. La demanda debe ir acompañada de una copia de la resolución denegatoria o de un documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, con copia de todo para la entidad demandada (art. 69.2 LRJS).

> En las acciones derivadas de despido y en las demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea

aplicable, contados a partir del día siguiente en el que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos (art. 69.3 LRJS).

Sin embargo, hay algunas excepciones: no es necesario el agotamiento de la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, aunque en estos casos el plazo para la interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites, con la precisión de que "cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho o desde la presentación del recurso, respectivamente" (art. 70 LRJS).

### Reclamación administrativa previa

La reclamación administrativa previa únicamente se requiere como requisito previo a la actuación en vía judicial en los siguientes supuestos, que versan sobre pretensiones de Seguridad Social (art. 71 LRJS):

- en materia de prestaciones de Seguridad Social contra entidades gestoras y colaboradoras
- en controversias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- en impugnaciones de altas médicas emitidas por los órganos competentes de las entidades gestoras de la Seguridad Social

Las características de la reclamación administrativa en cuanto a la tramitación, sus efectos y consecuencias son las siguientes:

**1) Tramitación.** Debe interponerse ante el órgano público competente que dictó la resolución, dentro del plazo de treinta días siguientes a la notificación de la resolución expresa, o desde la fecha en que deba entenderse producido el silencio administrativo conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate (art. 71.2 LRJS).

Téngase en cuenta cada año el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos, en el ámbito de la Administración General del Estado, de conformidad con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

**2) Efectos.** La reclamación previa interrumpe los plazos de prescripción, que se reinician a su término, y suspende los plazos de caducidad, que se reanudan al día siguiente de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en el que deba entenderse desestimada (art. 73 LRJS).

**3) Consecuencias.** Dependiendo de si se estima o no la reclamación:

**a) Estimación de la reclamación:** se elimina la exigencia de acudir al proceso judicial.

**b) Desestimación de la reclamación:**

- La desestimación puede ser expresa, si hay resolución del ente, o tácita (si transcurre un mes sin que la Administración notifique resolución alguna).

- Producida esta desestimación, el interesado puede formalizar la demanda en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en la que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en el que se entienda denegada por silencio administrativo (art. 71.6 LRJS).

- A la demanda **se unirá recibo o copia** de la reclamación administrativa previa debidamente sellada y registrada o justificante de su presentación conforme a los procedimientos y registros alternativos establecidos por la normativa administrativa aplicable (art. 71.7 LRJS).

- El contenido de la petición planteada en vía administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o del recurso para agotar la vía administrativa condiciona el contenido de la posterior demanda judicial: en el proceso no podrán introducirse variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los formulados, bien en fase de reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social, bien en fase de recurso que agote la vía administrativa, excepto aquellos hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad (art. 72 LRJS).

# 6. El proceso ordinario

Con carácter general, es necesario partir de la distinción entre los **procesos ordinarios** (en los que los órganos judiciales pueden conocer de toda clase de objeto o materia, excepto de las atribuidas a procesos especiales) y los **procesos especiales** (en los que dichos órganos conocen de pretensiones cuyos objetos son específicos y determinados).

En la rama social del Derecho, el proceso ordinario está previsto para que, por medio del mismo, se conozca de la generalidad de las pretensiones que se promuevan en esta rama, mientras que las modalidades procesales existentes tienen objetos especialísimos.

Veamos, para empezar, el proceso ordinario, cuyas reglas valen para los procesos especiales cuando estos no cuentan con otras distintas y particulares.

## 6.1. Actuaciones previas

Antes de formular la demanda, como acto que inicia el proceso laboral, la LRJS permite que, con carácter previo, las partes voluntariamente puedan solicitar determinadas medidas de averiguación, de práctica de prueba anticipada u otras medidas cautelares con una finalidad de aseguramiento de sus posiciones o interés y, en suma, de la efectividad de la tutela judicial.

**Lectura complementaria**

**J. Alemañ Cano** (2014). *Actos preparatorios, prueba anticipada y medidas cautelares en el proceso laboral*. Albacete: Bomarzo

### 6.1.1. Actos preparatorios y diligencias preliminares

**Actuaciones previas**

Las actuaciones previas se disponen en el capítulo I del título I (proceso ordinario) de la LRJS, esto es, en los arts. 76-79, bajo diversas menciones.

Los actos preparatorios y las diligencias preliminares se disponen en los artículos 76 y 77 sin que previamente se hayan definido. Bajo esa denominación común con la que se titula la sección primera del capítulo I se recogen una serie de actuaciones o medidas que pueden solicitarse con carácter previo al inicio del proceso ordinario y que tienen como finalidad general la de preparar ciertos elementos del futuro proceso.

En primer lugar, en el artículo 76 se disponen una serie de actuaciones previas que pueden ser solicitadas al órgano judicial por el sujeto interesado:

**Averiguación de la personalidad del futuro demandado (art. 76.1)**

Para facilitar la correcta preparación de la demanda e identificar adecuadamente los datos de quien va a ser demandado, el que pretenda demandar podrá solicitar:

- la declaración previa del demandado o aportación documental sobre su personalidad, capacidad, representación o legitimación;

- la determinación de quienes sean sus socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad jurídica, así como la determinación del mismo sujeto empresarial o del grupo de empresas.

Esta actuación se dispone para quien duda del que hubiera de ser el demandado o legitimado pasivo (a consecuencia de sucesiones de empresa, contratas o subcontratas, agrupaciones empresariales, etc.) y para evitar el error en la designación de la persona a la que dirigir la demanda.

**Identificación de integrantes del grupo afectado (art. 76.2 LRJS)**

Asimismo, quien pretenda iniciar un proceso para la defensa de un interés colectivo puede solicitar la identificación de los posibles integrantes del grupo afectado.

Ahora bien, no se está ante un supuesto de defensa de intereses individuales de varios posibles demandantes (tal como se prevé en el artículo 19.2 LRJS), sino de aquellos intereses colectivos que pueden ser tutelados mediante la modalidad procesal de conflictos colectivos, esto es, de intereses generales de un grupo genérico de trabajadores que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio, acuerdo, práctica de empresa, etc. (art. 153.1 LRJS). En consecuencia, este acto previo se plantea en ocasiones cuando actúan sujetos colectivos como sindicatos, asociaciones, grupos de empresa, órganos de representación, etc.

**Solicitud de otras diligencias previstas en el art. 256 LEC**

Conforme al apartado 3 del artículo 76 LRJS, se efectúa una remisión en bloque al artículo 256 LEC, admitiendo pues en el proceso laboral todas las diligencias preliminares y averiguaciones del proceso civil.

**Acceso al centro de trabajo (art. 76.5 LRJS)**

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar autorización judicial para acceder al centro de trabajo sometido a inspección cuando coincidiese con el domicilio de la persona afectada.

Veamos el artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de inspección de trabajo y seguridad social:

> "En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para: 1. Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial".

Por su parte, el artículo 76.4 LRJS prevé la posibilidad de que la práctica de alguna diligencia pueda afectar a la **intimidad o a cualquier otro derecho fundamental** de la persona respecto de la que se solicita, requiriéndose en tal caso el consentimiento de la persona afectada como condición para que pueda practicarse la diligencia. En ausencia de dicho consentimiento, el precepto admite la posibilidad de que el juez o tribunal autorice la diligencia en la forma y con las garantías previas en los apartados 4-6 del artículo 90 LRJS, con el fin de evitar que el alegato habitual a la intimidad u otro derecho fundamental pueda convertirse en un obstáculo insalvable para la aplicación de la Ley.

Aunque el artículo 76 LRJS no indica el modo en el que deben proponerse y resolverse las solicitudes de diligencias preliminares, deben tenerse en cuenta las previsiones al respecto contenidas en la LEC:

- La solicitud debe presentarse ante el órgano judicial que fuera a conocer de la demanda (art. 257 LEC).

- La solicitud debe contener los datos personales del solicitante y debe estar fundamentada en relación con el asunto objeto del proceso que se quiere entablar (art. 256.2 LEC).

- El órgano judicial debe aceptar o rechazar la solicitud en el plazo de los cinco días siguientes a su presentación, en forma de auto (art. 258.1 LEC).

Al respecto, el artículo 76.6 LRJS se limita a añadir que contra la resolución judicial denegando (pero habría que entender también en el caso de que se estimara) la práctica de una diligencia preliminar, no cabe recurso alguno "sin perjuicio del que en su día pueda interponerse contra la sentencia".

En segundo lugar, y bajo la misma sección primera ("Actos preparatorios y diligencias preliminares") se sitúa el **artículo 77 LRJS**, relativo a la **exhibición previa de documentos**. Por ello, esta actuación debe entenderse como una diligencia preliminar y no como una práctica anticipada de prueba

Así pues, conforme a este precepto, se admite que, a solicitud del interesado y con aceptación por el órgano judicial, el sujeto pueda acceder al examen de libros, cuentas y cualquier otro documento cuando se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda (por el futuro demandante) o para articular su oposición (por quien prevea que va a ser demandado). Por ello, el órgano judicial debe asegurar que el examen resulte lo menos gravoso para el titular de la documentación y que esta no salga de su poder.

Aun cuando esta actuación se contempla como medida preliminar (y previamente a la interposición de la demanda), la propia norma la posibilita incluso posteriormente. Así, el artículo 77.3 LRJS admite que la exhibición de documentos pueda solicitarse por las partes (demandada o demandante) una vez

presentada la demanda y antes de la fecha prevista para el acto de conciliación y juicio (esto es, con la antelación prevista en el artículo 90.3 LRJS) y sin que pueda suspenderse tal acto por la práctica de la diligencia.

Finalmente, el artículo 77 no aclara expresamente si el auto judicial que resuelva la solicitud de exhibición de documentos es o no recurrible (a diferencia de lo indicado para las diligencias previstas en el artículo 76 LRJS). Sin embargo, acudiendo a la regla general de la recurribilidad de las actuaciones judiciales, habría que entender que dicho auto puede recurrirse en reposición (art. 186 LRJS).

### 6.1.2. Anticipación y aseguramiento de prueba

La LRJS destina el artículo 78 a indicar las causas y normas aplicables en los supuestos de práctica anticipada de prueba.

Concretamente, la práctica anticipada de prueba prevista en el artículo 78.1 LRJS se prevé para aquellas situaciones en las que se tema que, por causa de las personas o el estado de las cosas, no va a poder desarrollarse en el momento procesal oportuno, o cuando su realización presente graves dificultades en ese momento. En concreto, se puede anticipar el examen de testigos cuando por la edad avanzada de alguno de ellos, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia o estancia en un lugar de imposible o difícil comunicación, o cualquier otro motivo grave y justificado, sea presumible que no va a poder testificar en el acto del juicio oral (art. 78.1 *in fine* LRJS).

> La práctica anticipada se desarrollará en la forma decidida por el órgano judicial, teniendo en cuenta las reglas previstas legalmente para cada medio de prueba.

Junto a esta solicitud de prueba anticipada (que se formaliza antes del inicio del proceso por parte de quien pretende demandar o por quien presume que va a ser demandado), el apartado 78.2 LRJS prevé el supuesto de práctica anticipada de prueba una vez comenzado el proceso, pero antes del momento procesalmente oportuno destinado a desarrollar la prueba. La solicitud de esta medida debe efectuarse, y practicarse, en su caso, entre la presentación de la demanda y el inicio del juicio oral, pudiendo proponerse en la misma demanda (como otrosí) o en la primera comparecencia del demandado en el juzgado.

Contra la resolución judicial que deniega la práctica anticipada de prueba no cabe recurso alguno, sin perjuicio de lo que pueda formularse contra la sentencia en su caso (art. 78.2 *in fine* LRJS).

### 6.1.3. Medidas cautelares

Son aquellas actuaciones autorizadas por el juez con la previa solicitud del demandante y la finalidad de hacer posible la efectividad de la tutela judicial que pudiere otorgarse en una eventual sentencia estimatoria. Esto ocurriría

siempre y cuando no pueda ser sustituida por otra medida igualmente eficaz, a los efectos anteriores, para el mismo fin, pero menos gravosa o perjudicial para el demandado.

El artículo 79 LRJS remite al régimen de la medidas cautelares dispuesto en los artículos 721-747 LEC, si bien se ocupa de añadir ciertas precisiones exigidas por la propia particularidad del proceso social

Aunque las medidas cautelares normalmente se solicitan en la demanda, también es posible solicitarlas con anterioridad, siempre y cuando el solicitante alegue y acredite razones de urgencia y necesidad (art. 730 LEC). Una vez presentada la demanda solo pueden solicitarse, de existir, hechos o circunstancias que así lo justifiquen.

Con carácter general, debe procederse a una audiencia previa del demandado antes de que el órgano judicial decida estimar o desestimar la solicitud de una medida cautelar (art. 733 LEC). No obstante, ese trámite puede obviarse si el solicitante de la medida acredita a tal efecto razones de urgencia o que la audiencia pueda comprometer el buen fin de la medida cautelar (art. 79.1 LRJS).

El artículo 79 LRJS prevé varias posibles medidas cautelares:

**1) Artículo 79.1.2.º párrafo**. Medidas cautelares en procesos sobre impugnación de actos de las administraciones públicas en materia laboral y de Seguridad Social.

Al respecto, la RJS se remite a los arts. 129 a 136 de la LJCA, dedicados a las medidas cautelares en el proceso contencioso-administrativo, para que puedan solicitarse igualmente en demandas de impugnación de dichos actos ante el órgano jurisdiccional social competente.

**2) Artículo 79.2, 3 y 4: embargo preventivo.** De oficio por el propio órgano judicial o a instancia de parte interesada o del propio Fogasa, puede decretarse el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y las costas de ejecución, ante supuestos en los que el demandado realice actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.

La finalidad preventiva y cautelar del embargo preventivo permite que pueda solicitarse no solo en la demanda (como otrosí), sino en cualquier momento posterior del proceso y antes de la sentencia. Además, permite que pueda adoptarse sin suspender las actuaciones y sin previa audiencia del demandado, en evitación de que este pueda acelerar su conducta de imposibilitar el aseguramiento de los bienes que se pretende.

El órgano judicial resuelve mediante auto y, aunque el precepto no indica nada expresamente sobre su recurribilidad, acudiendo de nuevo al carácter supletorio de la LEC, que admite recurso de apelación en estos casos, hay que entender que aquel acto es recurrible en reposición (art. 186.2 LRJS).

**3) Artículo 79.5: medida cautelar específica en acciones de responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional**. La norma autoriza el órgano judicial a acordar especiales medidas cautelares, incluido el embargo preventivo de bienes del empresario en cantidad suficiente para garantizar la responsabilidad empresarial en los casos en los que la demanda por AT o EP no consigna el nombre de la entidad gestora o, en su caso, de la mutua. Además, no ha tenido respuesta el requerimiento del secretario judicial al empresario demandado para que presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo (art. 142.1 LRJS).

**4) Artículo 79.6: medidas cautelares para asegurar la responsabilidad del empresario** (de acuerdo con los arts. 195 y 197.2 LGSS). En procesos donde se impugnan las resoluciones administrativas sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y sobre responsabilidad empresarial por falta de reconocimientos médicos.

**5) Artículo 79.7: medida cautelar en el supuesto en el que se acciona la resolución del contrato ex art. 50 ET**. La norma prevé la posibilidad de adoptar alguna de la medidas cautelares previstas en el artículo 180 de la propia LRJS (en la sede del proceso especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas) en demandas de extinción del contrato por la vía del artículo 50 ET, cuando se acredite que la decisión empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral del trabajador o vulnera cualquier otro derecho fundamental o libertad pública.

### 6.2. La demanda

Es el acto de parte que inicia el proceso y en la que se expone la pretensión laboral objeto del proceso. No es necesario que esta exposición sea completa, ya que es posible efectuar con posterioridad una ampliación de la demanda, si bien no cabe hacer en el juicio oral variaciones sustanciales ni alterar los puntos fundamentales contenidos en la demanda.

**Lectura complementaria**

**M. Monjas Barrena** (2017). *El escrito de demanda en el proceso laboral ordinario*. Pamplona: Aranzadi.

**Requisitos formales de la demanda**

La demanda debe formularse por escrito (pudiendo utilizarse los formularios facilitados por la oficina judicial) y debe contener necesariamente los siguientes extremos (art. 80.1 LRJS):

- Designación del órgano judicial ante quien se pretende, el cual vendrá determinado por la competencia objetiva, funcional o territorial. Para ello basta una designación genérica al que corresponda (JS, TSJ o AN).
- Mención de la modalidad procesal a través de la cual se sustanciará la pretensión.

- Identificación de las partes, demandante, demandado u otros interesados, con mención completa de nombre, apellidos y domicilio.

- Fundamentación fáctica, esto es, enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión. No es necesaria una fundamentación jurídica, si bien suele ser común la indicación de los preceptos legales básicos sobre los que gira la pretensión.

- Súplica o petición correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada. Puede tratarse de una petición de condena, pero también de una petición declarativa de la existencia o inexistencia de un derecho. Si se pide condena de cantidad, debe determinarse la misma (cantidad líquida), salvo si esta se deduce claramente de la pretensión, sin perjuicio de otras pretensiones admisibles en trámite de conclusiones (art. 87.4 LRJS).

- Fecha y firma del demandante. La fecha de la demanda no es indicativa de la de su presentación, que es la determinante a efectos del cómputo de plazos. Por su parte, la firma se interpreta como un requisito para confirmar la voluntariedad del actor en la formulación de la demanda. Asimismo, la demanda debe ser suscrita por el letrado, graduado social colegiado o procurador que hubiera sido designado por el demandante para asumir su representación (con independencia de que deba acreditarse la representación mediante poder, conforme al art. 18.1 LRJS).

Es posible la inclusión en la demanda de peticiones accesorias o secundarias (mediante "Otrosí"), como por ejemplo, los supuestos ya indicados de embargo preventivo o práctica anticipada de prueba, o incluso se puede señalar que el demandante pretende comparecer en juicio asistido de abogado o representado por procurador o graduado social colegiado.

**Documentación y copias**

La demanda se suele acompañar de una serie de documentos (necesarios para acreditar presupuestos procesales o hechos), en algunos casos con carácter preceptivo (como la certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de haberlas instado sin efecto, o la acreditación de haber agotado la vía administrativa, así como aquella otra documentación que fuera particularmente requerida en función de la modalidad procesal planteada) ) y en otros de forma voluntaria (como el poder otorgando la representación, o la acreditación de la condición de afiliado y la voluntad de este para que actúe el sindicato en su defensa).

No es necesario adjuntar a la demanda laboral los documentos en los que el demandante fundamenta su derecho (arts. 264 sigs. LEC), puesto que pueden aportarse en el acto de juicio en fase de prueba.

De la demanda y de los documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados haya en el proceso, así como para el Ministerio Fiscal en los procesos en los que legalmente deba intervenir (art. 80.2 LRJS).

### Art. 81 LRJS. Admisión de la demanda

Una vez presentada la demanda en el registro del órgano judicial correspondiente, se procede al examen de la admisibilidad de la misma conforme a lo dispuesto en el art. 81 LRJS. En esta fase el secretario judicial tiene atribuidas importantes funciones de ordenación. Así, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, el secretario judicial puede efectuar alguna de las siguientes actuaciones:

- Admitir a trámite la demanda, si reúne todos los requisitos exigidos, señalando día y hora para los actos de conciliación o juicio.

- Dar cuenta al juez o tribunal si entendiera que concurre una falta de jurisdicción o competencia (previa audiencia, en el plazo de tres días, de las partes y del Ministerio Fiscal, art. 5.3 LRJS). En tal caso, y si así lo estimará el órgano judicial, este dictará auto de inadmisión (que sería recurrible en reposición) declarándose incompetente y advirtiendo al demandante ante quién y cómo hacer uso de su derecho.

- Advertir a la parte de constatados defectos u omisiones de la demanda o en los documentos que la acompañen que puedan impedir el proceso, a fin de que puedan ser subsanados dentro del plazo de cuatro días. Si esta subsanación se efectúa en plazo, el secretario judicial procederá a admitir la demanda. En caso contrario, dará cuenta al juez o tribunal para que resuelva (dentro de los tres días siguientes) sobre la admisibilidad o no de la demanda, en función de las circunstancias del caso y del equilibrio de los derechos en juego (art. 81.2 LRJS). Los jueces son los únicos que pueden acordar la inadmisión.

**Art. 81.3 LRJS**

Excepcionalmente, y para el supuesto de que el defecto constatado en la demanda sea la falta de la certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de haberse instado pero no celebrado en plazo legal (o de la reclamación administrativa previa, si procede), el secretario judicial podrá, si así lo decide, **admitir provisionalmente** la demanda, señalando día para el juicio, pero advertirá al demandante para que acredite la celebración o intento del acto en el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la recepción de la notificación. Si el demandante no procediera a tal subsanación en el plazo indicado, quedará sin efecto el señalamiento de juicio y se archivarán las actuaciones.

En todos los supuestos de admisión de demanda, inicialmente o tras el trámite de subsanación, si se solicitara práctica de prueba anticipada, el secretario judicial dará cuenta al juez o tribunal para que resuelva (mediante auto) lo precedente en una resolución que deberá notificarse junto con la admisión a trámite de la demanda y el señalamiento de los actos de conciliación y juicio.

### 6.3. Acumulación de acciones y acumulación de procesos

#### 6.3.1. Acumulación de acciones

La acumulación de acciones presupone la existencia de procesos independientes, susceptibles de conocerse por separado o que ya se hayan iniciado por separado, pero que se integran en un único procedimiento. Así se hace posi-

ble que todas las pretensiones de un demandante contra un demandado, que constituyan o puedan constituir el objeto de los procesos respectivos, se satisfagan en una resolución judicial única.

En tanto que el demandante identifica el objeto de la pretensión en la demanda, mediante esta puede expresarse una situación de acumulación:

- Si hay más de una pretensión, las diversas acciones frente a un único demandado pueden acumularse en un mismo proceso, en cuyo caso se estaría ante un supuesto de **acumulación objetiva de acciones** (por ejemplo, cuando se acumulan las acciones de despido y de reclamación de cantidades contra el mismo empresario).

- Si varias personas están en una misma posición de demandante frente a un demandado común, en lugar de actuar individualmente pueden hacerlo de forma conjunta y plantear una **acumulación subjetiva de acciones**, siempre y cuando tengan un nexo común, esto es, el mismo título o causa de pedir (por ejemplo, acciones acumuladas del trabajador lesionado y del sindicato afectado en un proceso de tutela de derechos fundamentales).

Esta situación de acumulación subjetiva no solo se produce respecto de "las acciones que uno tenga contra varios sujetos", sino también las que tengan "varios contra uno" (art. 72 LEC).

La admisibilidad de la acumulación se encuentra condicionada al cumplimiento de los siguientes condicionantes descritos en la LEC:

- El tribunal que haya de conocer de las acciones acumuladas ha de ser el competente funcional y materialmente para conocer de todas ellas (art. 73.1.1.º LEC).

- Por razón de la materia, las acciones acumuladas no deben resolverse en juicios de diferente tipo (art. 73.2 LEC). Por ejemplo, no se admitiría la acumulación de una acción que deba resolverse por el proceso monitorio con otra que deba ventilarse en un proceso especial de despido.

- No cabe acumulación de acciones incompatibles por excluirse o ser contrarias entre sí, de modo que la elección de una haga imposible o ineficaz el ejercicio de la otra u otras (art. 71.3 LEC).

### Acumulación objetiva

El artículo 19.1 LRJS prevé la posibilidad de que la demanda se presente "en un solo escrito o en varios" y, específicamente, el artículo 25.1 LRJS señala que "el actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos y siempre y cuando todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal".

Del mismo modo, son admisibles determinadas acumulaciones de acciones por razón de la materia:

- Así, se pueden acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional que tuviera el trabajador perjudicado contra el empresario o terceros responsables (art. 25.4 LRJS).

- Asimismo, cabe acumular las pretensiones relativas a un mismo acto o resolución administrativa, o incluso derivadas de distintos actos administrativos si existe conexión entre ellos (art. 25.6 LRJS).

### Acumulación subjetiva

La acumulación subjetiva también está prevista en el artículo 19.1 LRJS ("la demanda podrá presentarse bien individualmente, bien de modo conjunto…"), si bien se incluye expresamente en el artículo 25.3 LRJS al señalar:

> "podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir".

Requisito inexcusable de esta acumulación subjetiva es la existencia, pues, de ese nexo común entre las acciones acumulables, esto es, que el título o causa de pedir de todas ellas sea idéntico o conexo, considerando la norma que concurre tal requisito "cuando las acciones se funden en los mismos hechos" (art. 25.3 LRJS).

**Ejemplo de acumulación subjetiva**

Un buen ejemplo sería la demanda conjunta de varios trabajadores a los que la empresa debe el pago de salarios, acumulando sus individuales acciones en tanto que responden a igual hecho (impago de salarios), aun cuando la cuantía debida a cada uno de ellos pueda diferir, e insertándose en la demanda la cuantía que personalmente cada demandante reclama.

Las características de la acumulación subjetiva en cuanto al momento de formulación, la tramitación y las acciones son las siguientes:

**1) Momento de formular la acumulación de acciones.** La acumulación suele efectuarse de forma originaria en el momento de formular la demanda, aunque también puede efectuarse en un momento posterior por efecto de la **re-**

**convención**, es decir, por el planteamiento por el demandado (al contestar a la demanda) de una acción a su vez contra el demandante en el acto del juicio (art. 85.3 LRJS y art. 25.2 y 34.1 LRJS), siempre que la reconvención se hubiera anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa o resolución que agote la vía administrativa.

**2) Tramitación procesal de la acumulación de acciones.** Compete al secretario judicial verificar que concurren los presupuestos requeridos por la norma para la admisibilidad de la acumulación (art. 26.6 LRJS), de modo que si estimara una acumulación indebida de acciones, el secretario judicial requerirá al demandante para que proceda a subsanar el defecto (en el plazo de cuatro días), eligiendo la acción que pretenda mantener. De no efectuarse la opción expresa, el secretario judicial dará cuenta al juez para que se pronuncie (mediante auto) sobre el archivo o no de la demanda (art. 271 LRJS).

**3) Acciones no acumulables.** A pesar de la regla general a favor de la acumulación de acciones (art. 25 LRJS), la propia norma incorpora un buen número de supuestos en los que no es posible la acumulación:

- No podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por reconvención, determinadas acciones, como las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las acciones de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos sindicales o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de sanciones o las de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales (art. 26.1 LRJS).

- Del mismo modo, tampoco podrán acumularse entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir o cuando pueda alegarse lesión de derechos fundamentales y libertades públicas (art. 26.6 LRJS).

Como excepciones a la regla general de no acumulación de las acciones de despido y extinción del contrato, la norma prevé tres situaciones (art. 26.3 LRJS) :

- La posibilidad de acumularse en una misma demanda cuando la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido.

- La posibilidad de acumular la extinción del contrato por impago (art. 50 ET), con la reclamación salarial por dicha causa (habida cuenta del nexo común en el título o causa de pedir).

- La posibilidad de acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades adeudadas hasta la fecha del despido conforme al artículo 49.2 ET.

También resultan acumulables:

- Las acciones de clasificación profesional y la reclamación de las diferencias retributivas generadas por aquella (art. 26.4 LRJS).

- Tratándose de un trabajador autónomo económicamente dependiente, la acción de despido (por considerar que está sujeta a una relación laboral común) y la que ejercite contra la decisión del cliente de extinguir la relación que les une (art. 26.5 LRJS).

### 6.3.2. Acumulación de procesos

Por otra parte, la **acumulación de procesos** (art. 28 y sigs. LRJS) parte de la existencia de varios procesos iniciados por separado (mediante la presentación de distintas demandas, registradas y repartidas entre los órganos judiciales competentes para su resolución separada y diferenciada) que convergen en un único proceso para resolver de forma conjunta en una única resolución todas las pretensiones. En concreto, la acumulación de procesos está pensada para los casos en los que ante el mismo juzgado o tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitan en todas ellas idénticas acciones. También está pensada para los casos en los que las acciones eran susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda (art. 28.1 LRJS), lo que daría lugar a una solución unitaria y común en las diversas demandas iniciales.

La **acumulación de procesos seguidos ante el mismo juzgado o tribunal** (contra el mismo demandado aun por distintos actores) puede ser acordada de oficio o a instancia de parte. No obstante, al secretario judicial se le atribuye una clara labor de impulso por cuanto deberá poner en conocimiento del juez o tribunal los procesos en los que se cumplan los requisitos para la acumulación de procesos, a fin de que se resuelva sobre la misma (art. 28.3 LRJS).

La acumulación de procesos también es posible en cuanto a los que se siguen **ante dos o más juzgados de lo social** de una misma circunscripción (procesos igualmente derivados de demandas independientes formuladas contra el mismo demandado por diferentes actores) (art. 29 LRJS). Esta acumulación también podrá plantearse de oficio o a instancia de parte y en este último caso habrá de presentarse la petición ante el juez o tribunal que conoce de la demanda que ha entrado antes en el registro.

Por lo demás, resulta incluso más que aconsejable la acumulación de procesos pendientes en el mismo o distinto juzgado cuando existe una indudable y notoria conexión entre los objetos de distintos procesos, lo que puede dar lugar a pronunciamientos distintos de mantener su tramitación separada. También es idóneo acumular aquellos procesos que tengan su origen en un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque no coincidan todas las partes, para evitar así pronunciamientos desiguales (art. 30 LRJS).

La acumulación de procesos deberá formularse y acordarse antes de la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, antes del juicio, salvo que se proponga por vía de reconvención (art. 34.1 LRJS).

Sin embargo, también es posible la **desacumulación de procesos**, es decir, dejar sin efecto la acumulación con respecto a uno o varios procesos acumulados inicialmente si concurren causas que justifiquen su tramitación por separado (art. 34.2 LRJS). Estas causas se someten a criterio judicial, por lo que es el juez o el tribunal el que debe acordar la desacumulación.

Esta desacumulación no debe confundirse con la acumulación indebida, puesto que aquella parte de una situación admitida por la norma (a diferencia de la acumulación indebida), que posteriormente el interesado puede considerar más adecuado desagregar.

### 6.4. Citación

De concurrir los requisitos del art. 80 LRJS, el secretario judicial (dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda o tras su subsanación (art. 81.1 y 2 LRJS) aprobará un decreto de admisión a trámite de la demanda y, en la misma resolución, señalará día y hora de celebración de los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días hábiles entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos (art. 82.1 LRJS). Al momento de señalar, el secretario judicial procurará hacer coincidir en un mismo día los procesos que refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados.

**Excepción**

Este plazo de diez días se excepciona en determinados procesos disponiendo un plazo especial (como en el art. 118, el art. 216, el art. 139 o el art. 181 LRJS).

La citación habrá de hacerse en forma (**cédula de citación**) dirigida a todas las partes interesadas, haciendo entrega a la vez de copia de la demanda y demás documentos que el demandante haya aportado con la misma. La citación ha de llevarse a cabo en la forma establecida en los arts. 53 y sigs. LRJS.

**Aportación anticipada de prueba documental o pericial**

Cuando la prueba documental o pericial tenga un considerable volumen o complejidad, cinco días antes del acto de juicio, de oficio o a instancia de parte podrá requerirse su aportación anticipada, si fuera posible mediante soporte informático, para su examen previo por las partes (art. 82.4 LRJS).

**Contenido de la cédula**

**a)** Se convocará a las partes a ambos actos de conciliación y juicio que se celebrarán de forma sucesiva ante el secretario judicial el primero, y ante el juez o tribunal el segundo.

**b)** Se apercibirá de la no suspensión de los actos de conciliación y juicio por incomparecencia del demandado.

**c)** Se indicará que los litigantes pueden acudir a juicio acompañados de todos los medios de prueba de que intenten valerse.

**d)** Se anunciará la posibilidad de que las partes, antes de la fecha de señalamiento, puedan instar la conciliación judicial o someterse a una mediación extrajudicial ante el correspondiente órgano administrativo o ante el señalado en el convenio colectivo o acuerdo interprofesional aplicable.

Una vez señalados los actos de conciliación y juicio, y antes de su celebración, es posible la **suspensión** de tales actos, bien a petición de una o ambas partes (por común acuerdo), bien por la concurrencia de un motivo justificado que tendrá que acreditarse ante el secretario judicial (quien lo estimará o no), pudiendo este proceder a la suspensión con nuevo señalamiento de los actos de conciliación y juicio dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión (esto es, un periodo dentro del cual el secretario podrá elegir el del nuevo señalamiento). Excepcionalmente, y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión y nuevo señalamiento (art. 83.1 LRJS).

**Incomparecencia de las partes (art. 83.2 y 3 LRJS)**

- Si el demandante no compareciera en la fecha citada para los actos de conciliación y juicio, y sin alegar justa causa que motive su suspensión, se le tendrá por desistido de su demanda. A pesar de ello, el demandante podría volver a formular la demanda si la acción no estuviera prescrita o caducada.
- Si el demandado no compareciera sin alegar causa justificativa alguna, continuará el proceso aun sin su presencia.
- Si la incomparecencia es de ambas partes, el proceso no puede seguir; se debe dar por desistido al demandante y ordenar el archivo de las actuaciones.

## 6.5. Conciliación judicial

Si ambas partes comparecen en la fecha indicada para el acto del juicio, se abre un nuevo intento de conciliación que se efectuará ante el secretario judicial. En ejercicio pues de su función mediadora (tal como se le reconoce en el art. 456.3 de la LOPJ) el secretario intentará que las partes lleguen a un acuerdo o avenencia que evite que el juicio continúe, advirtiéndoles de los derechos y las obligaciones que pudieran corresponderles.

**Ley 13/2009**

Desde la reforma procesal por Ley 13/2009, la conciliación judicial ya no se practica ante el juez, sino ante el secretario judicial, aunque mantiene los mismos efectos legales.

De alcanzarse una avenencia, el secretario judicial dictará un decreto aprobándola y ordenando en consecuencia el archivo de las actuaciones (art. 84.1 LRJS). El mismo resultado se producirá en el supuesto de que las partes hubieran alcanzado un acuerdo (por conciliación o mediación) con antelación al día señalado para los actos de conciliación y juicio. En tal caso, el secretario judicial procederá a aprobar dicho acuerdo.

Advierte no obstante la norma que no todo acuerdo o avenencia adoptado por las partes ha de ser admisible a los efectos de finalización del proceso, ya que si el secretario judicial estimare que de lo convenido se deriva lesión grave para algunas de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, no aprobará el acuerdo, y emplazará a las partes a que comparezcan ante el juez o tribunal para la celebración del acto del juicio (art. 84.2 LRJS).

Aun cuando las partes no consigan alcanzar una avenencia en este trámite de conciliación ante el secretario judicial, y de iniciarse el juicio, en cualquier momento durante la celebración del mismo, las partes pueden llegar a un acuerdo que deberá aprobar el juez o tribunal ante el que se hubiera obtenido (art. 84.3 LRJS).

El acuerdo de las partes, ya sea adoptado ante el secretario judicial en ese trámite previo al juicio, ya sea el logrado con anterioridad y aprobado por aquel, o ya sea el obtenido con posterioridad ante el juez o tribunal, tendrá fuerza ejecutiva entre las partes, hasta el punto de que se puede llevar a cabo mediante los trámites previstos para la ejecución de la sentencia (art. 84.5 LRJS).

**Posibilidad de impugnación de la conciliación**

La validez del acuerdo conciliatorio podrá ser impugnada por las partes o por terceros perjudicados ante el mismo juez o tribunal al que le hubiera correspondido la demanda (art. 84.6 LRJS).

### 6.6. El juicio oral y sus fases

El juicio oral se inicia de hecho tras fracasar el intento de conciliación. Está compuesto por una serie de actos procesales que siguen un orden preestablecido en distintas fases bajo la directa y activa dirección del órgano judicial.

**Principios y fases**

El juicio se desarrolla en unidad de acto conforme a los principios de oralidad, concentración, inmediación, celeridad y publicidad, si bien se estructura en las fases sucesivas de alegaciones, pruebas y conclusiones.

#### 6.6.1. Resolución de incidentes previos

De conformidad con el art. 85.1 LRJS, antes de conceder la palabra a las partes, el juez o tribunal resolverá de forma oral y oídas las partes sobre las cuestiones previas que se puedan formular en dicho momento o de aquellas otras que estuvieran pendientes de resolución. Es pues el momento en el que, en su caso, se planteen y resuelvan por el juez o tribunal las cuestiones relativas a su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión.

### 6.6.2. Ratificación y ampliación de la demanda

A continuación, el órgano judicial concede en primer lugar la palabra al demandante para que este exponga las alegaciones que estime oportunas. En este momento, el demandante tiene las siguientes opciones:

**1)** Proceder a la **ratificación** de la demanda, confirmando lo solicitado en ella, bien de una forma plena (en todos sus elementos y contenidos), o bien de una forma parcial (reduciendo el alcance de la pretensión formulada inicialmente, y desistiendo de forma implícita el demandante de una parte de la pretensión solicitada).

**2)** Proceder a la **ampliación** de la demanda, con el límite de que por medio de esta ampliación no se pueden incorporar variaciones sustanciales con respecto al contenido inicial de la demanda.

**Ampliación de la demanda**

No se admite ampliar la demanda a otros sujetos no citados o emplazados, o alegar hechos nuevos que implicaran la formulación de una nueva petición, o ampliar la súplica de demanda. Por el contrario, sí es posible que el demandante alegue hechos nuevos que completen o complementen los descritos en la demanda, o que amplíe la cantidad señalada en la solicitud de condena, siempre que se mantenga la causa de pedir.

El juez ha de valorar la necesidad y oportunidad de la ampliación, de modo que en el caso de rechazarla impedirá su debate en juicio. En tal caso, el demandante deberá formular su protesta a los efectos de un eventual recurso contra la sentencia alegando tal hecho. En cambio, si el juez admite la ampliación, es el demandado quien debe expresar su protesta, a efectos igualmente del posterior recurso, para evitar así que se deduzca su conformidad.

Asimismo, y al margen de estas posibilidades, en esta fase procedimental el demandante bien pudiera formular su **desistimiento** de la demanda, lo que implicaría renunciar a continuar el proceso ya iniciado, pero no renunciar a la acción, que puede volver a plantear (con nueva demanda) siempre que no haya prescrito.

### 6.6.3. Contestación a la demanda. Las alegaciones del demandado

Tras la intervención del demandante, se concede la palabra al demandado para que conteste a la demanda exponiendo sus alegaciones a la misma. Su defensa puede ir en alguno de los siguientes sentidos:

**1)** Solicitar que no sea condenado pero sin alegar nada nuevo en su defensa, limitándose bien a negar los hechos aducidos por el actor (con el efecto de que tales hechos se convierten en controvertidos y requieren prueba), o bien

a admitir como ciertos todos o parte de los hechos (sin necesidad, pues, de provocar una prueba posterior sobre los ya admitidos), tanto de forma expresa como tácita (en este último caso, porque no se pronuncia sobre los hechos).

En la contestación a la demanda, el demandado debe expresamente negar o admitir los hechos aducidos por el demandante. En caso de silencio o respuestas evasivas del demandado, el tribunal puede considerarlo como una admisión tácita de hechos que le sean perjudiciales (art. 405.2 LEC).

**2)** Solicitar que no sea condenado, pero procediendo a efectuar alegaciones nuevas, denominadas **excepciones**, cuya finalidad es poner de manifiesto la inexistencia o la no concurrencia de los presupuestos y requisitos procesales que dan validez al proceso.

Inicialmente, y dependiendo de los elementos procesales alegados, la LEC de 1881 distinguía entre las excepciones dilatorias (retrasando el procedimiento hasta su subsanación, de modo que el demandado no contestaba a la demanda hasta que se resolvieran) o perentorias (excluyendo la acción procesal de forma definitiva). No obstante, la LEC de 2000 suprime tal distinción y, en su lugar, incluye el artículo 405 LEC, que solo se refiere a las excepciones materiales y a las procesales.

### Excepciones procesales

Son aquellas mediante las cuales se alega la falta de algún presupuesto o requisito procesal.

**Posibles contenidos de las excepciones procesales**

Estas excepciones pueden ser:

**1)** De carácter subjetivo: incompetencia del órgano judicial (por razón de la materia, de la función, o el territorio); falta de personalidad del actor o del propio demandado (carecer de capacidad y legitimación procesal); falta de personalidad del representante (por insuficiencia o ilegalidad del poder).

**2)** De carácter objetivo: litispendencia en otro juzgado o tribunal; cosa juzgada; inadecuación del procedimiento.

**3)** De carácter formal: defecto legal en el modo de proponer la demanda; falta de reclamación administrativa previa o conciliación previa; prescripción y caducidad.

Tras estas alegaciones efectuadas por el demandado, el juez abre un trámite de contestación a las excepciones, dando el uso de la palabra a las partes, cuantas veces estime necesario, para aclarar o inquirir sobre puntos relevantes (art. 85.4 LRJS), intensificando así en esta fase procesal el principio de oralidad.

La estimación de una excepción procesal conduce a una sentencia llamada "de absolución en la instancia", en la que el juez no entra en el fondo del asunto.

### Excepciones materiales

Son aquellas en las que se alegan hechos nuevos para desvirtuar los alegados por el demandante, y pretende la absolución en el fondo. Pueden tratarse de hechos impeditivos, extintivos (por ejemplo pago de lo solicitado), o excluyentes (por ejemplo prescripción o caducidad), de los alegados por el demandante como fundamento de su pretensión.

La estimación de una excepción material conduce a una sentencia absolutoria para el demandado.

En lugar de contestar a la demanda, al demandado puede expresar su **allanamiento**, manifestando así su consentimiento a la pretensión del demandante, aun cuando requiere la aprobación por el órgano jurisdiccional, oídas las demás partes, una vez constatado que el allanamiento no incurre en renuncia prohibida de derecho, fraude de ley, perjuicio a terceros y no contradice el interés público (art. 85.7 LRJS).

**Efectos del allanamiento**

**1)** Si el allanamiento es total, el juez o tribunal dictará sentencia condenatoria de acuerdo con las pretensiones del demandante.

**2)** Si el allanamiento es parcial (admitiendo solo algunas de las pretensiones formuladas en la demanda), se dictará auto aprobatorio respecto de las pretensiones allanadas, y se continuará juicio para las restantes cuestiones no allanadas.

El demandado tiene también como alternativa formular **reconvención**, esto es, solicita a su vez una declaración de condena del demandante, de manera que invierte la posición procesal de las partes tal y como estaban configuradas desde el inicio (al convertirse el demandado en demandante, y el demandante en demandado). La reconvención provoca en definitiva un supuesto de acumulación de acciones, puesto que la nueva acción fruto de la reconvención se acumula a la primera, originada por el demandante y se resuelven ambas en el mismo proceso.

Para evitar posibles lesiones a la posición del demandante que pudieran derivar del hecho de desconocer la pretensión del demandado de formular a su vez una acción contra la que no pudiera articular ningún medio de defensa en el acto de juicio, el demandado únicamente podrá formular reconvención si así lo hubiera anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación administrativa previa o resolución que agote la vía administrativa, expresando en dicho anuncio los hechos en los que se funda la reconvención y la petición en que se concreta (art. 85.3 LRJS). Se trata de evitar una reconvención sorpresiva y, con ello, la indefension del demandante.

Formulada la reconvención, se dará traslado a las demás partes para su contestación en los términos establecidos para la demanda.

En la contestación a la demanda reconvencional, no se admite que el demandante pueda, a su vez, reconvenir.

Advierte la norma que si el demandado, en respuesta a la demanda, alega compensación de deudas, tal pretensión no se articulará como una reconvención sino como una excepción procesal, siempre y cuando las deudas que se pretende compensar sean vencidas y exigibles y no resulte una diferencia económica a favor del demandado.

La sentencia que ponga fin al proceso deberá decidir sobre la demanda inicial y sobre la demanda reconvencional que se hubiera formulado.

**Lectura complementaria**

**L. Mella Méndez** (2007). *La reconvención en el proceso laboral*. Albacete: Bomarzo.

**Compensación de deudas**

Es el modo de extinguir las obligaciones, en la cantidad concurrente, respecto de aquellas personas que, por derecho propio, sean recíprocamente acreedores y deudoras la una de la otra.

### 6.6.4. La prueba

Tras la fase de ratificación y contestación de la demanda, el juicio oral entra en la fase de pruebas. Por prueba debemos entender la operación dirigida a conseguir que el juez considere acreditados los hechos presentados por las partes y que así lo refleje en la sentencia.

Por esta razón, la actividad probatoria es necesaria inicialmente con respecto a los hechos aducidos por las partes y que resultan controvertidos, ya que los notorios o admitidos por aquellas no precisan ser probados. No obstante, aun tratándose de hechos sobre los que exista plena conformidad de las partes, podrá practicarse la prueba en los casos en que la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes y resulten útiles o pertinentes al objeto del juicio (art. 87.1 LRJS).

**Prueba de las alegaciones de derecho**

Las alegaciones de derecho que las partes, en su caso, pueden formular están sometidas al principio *iura novit curia*; por lo tanto, no resulta necesario probar el derecho escrito, vigente y general, porque su conocimiento corresponde al órgano judicial (incluida la normativa de la Unión Europea), pero sí ha de probarse la costumbre, el derecho extranjero, el derecho histórico y los convenios colectivos no publicados en el BOE y que fueran alegados por las partes.

**Fijación de los hechos conformes y disconformes**

Tras las alegaciones de las partes, y antes de la práctica de la prueba, el juez y las partes, o sus defensores, fijarán los hechos sobre los que exista conformidad o disconformidad de los litigantes.

Aun cuando las pruebas se practican a instancia de parte, en esta fase procesal el juez o tribunal ostenta importantes funciones de impulso, ordenación y de resolución de cuestiones derivadas de la práctica de la prueba para garantizar así el objetivo último de la misma. A tal fin, y de conformidad con el art. 87 LRJS, el juez o tribunal puede adoptar las siguientes actuaciones:

**1)** Determinar la naturaleza y clase de medio de prueba (documental, testifical, etc.).

**2)** Resolver sobre diligencias complementarias de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que las partes puedan proponer.

**3)** Formular a las partes, así como a peritos o testigos, cuantas preguntas estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

**4)** Requerir a las partes alegaciones complementarias en cualquier momento del juicio o incluso una vez concluido.

**5)** Conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, dentro de los tres días posteriores al juicio, con relación a pruebas documentales o periciales ya practicadas, pero que resultan de extraordinario volumen o complejidad.

Asimismo, el tribunal también podrá acordar de oficio "que se practiquen determinadas pruebas o que se aporten documentos, dictámenes u otros medios e instrumentos probatorios, cuando así lo establezca la Ley" (art. 282 LEC).

### Carga de la prueba

Conforme al principio general del *onus probandi*, incumbe a cada parte la prueba de los hechos que particularmente alegue. De este modo, al demandante le corresponde la prueba de la existencia del hecho del que deriva el derecho que es objeto de su pretensión, mientras que al demandado le corresponde la prueba de los hechos impeditivos, extintivos o excluyentes, que ha aducido frente a aquel derecho y en defensa del suyo propio.

**Excepciones y matizaciones en el proceso laboral**

**1)** De la presunción de laboralidad contenida en el art. 8.1 del ET se deriva que, si el trabajador (demandante) demuestra unos determinados hechos como constitutivos de una relación laboral, la ley presume como consecuencia jurídica su existencia, en cuyo caso el empresario (demandado) deberá desvirtuar dicha presunción probando en contra de ella.

**2)** La LRJS (arts. 23.7 y 150.2.d) considera como ciertas las afirmaciones de hecho contenidas en ciertas resoluciones administrativas (provenientes de la autoridad laboral, de la Inspección de Trabajo o del Fondo de Garantía Salarial), salvo prueba en contrario que incumbe a la parte demandada.

**3)** En supuestos de discriminación o cualquier violación de derechos fundamentales o libertades públicas, si el actor prueba la concurrencia de indicios fundados de discriminación, corresponderá al demandado la carga de la prueba y la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada y de su proporcionalidad (arts. 96.1 y 181.2 LRJS).

**4)** En materia de responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, corresponde al deudor de seguridad acreditar que se adoptaron las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad (art. 96.2 LRJS).

### Medios de prueba

La norma procesal (art. 90.1 LRJS) admite que las partes puedan servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley con la finalidad de acreditar hechos controvertidos, y siempre previa justificación de su utilidad y pertinencia a tales efectos.

Junto a los medios de prueba enunciados en el artículo 299.1 LEC, se admiten "los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase que sean relevantes para el proceso" (art. 299.2 LEC). Asimismo, el artículo 90.1 LRJS permite a las partes servirse de procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de un soporte adecuado.

El límite para la admisión de la prueba obtenida por tales medios de reproducción es que no se hayan obtenido directa o indirectamente con procedimientos que supongan una violación de los derechos fundamentales o de las libertades públicas (art. 90.2 LRJS y art. 11.1 LOPJ). La prueba que no respete este límite habrá de ser inadmitida y su conocimiento por el juez le obliga a no conferirle efecto alguno. Contra la resolución dictada por el juez sobre la pertinencia o no de una prueba de esta naturaleza, podrá recurrirse en reposición (art. 90.2 *in fine* LRJS).

**Bibliografía recomendada**

**J. Gil Plana** (2017). *La prueba en el proceso laboral. Naturaleza y evolución*. Pamplona: Aranzadi.

Respecto a la grabación telefónica como medio de prueba, conviene recordar que el artículo 18.3 CE "lo que garantiza es que entre remitentes y destinatarios de cualquier comunicación, especialmente de las postales, telegráficas o telefónicas […] no se interponga o interfiera un tercero que viole así la intimidad y el secreto de toda relación interpersonal; pero que no contempla el uso que puedan hacer tales destinatarios de lo que les fue comunicado" (STS 10 de marzo de 1990).

Si una parte pretende llevar al proceso, como medio de prueba, documentos o archivos en cualquier soporte cuya revelación y conocimiento puede afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental de otra de las partes, será necesario que el juez lo autorice mediante auto, ponderando los intereses afectados conforme al juicio de proporcionalidad y determinando las condiciones de acceso y garantía de conservación de tales medios (art. 90.5 LRJS).

Asimismo, en cuanto a la protección de la intimidad de la parte, si la prueba consistiera en someterse a reconocimientos médicos, obtención de muestras o recogidas de datos personales que pudieran ser relevantes como elementos probatorios, será necesario que lo autorice y ordene el juez, bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización procesal (art. 90.6 LRJS).

Todas las pruebas deben practicarse en el orden que el órgano judicial decida de oficio o a instancia de parte. No obstante, el artículo 300 LEC prevé, como regla supletoria, que se practique en primer lugar el interrogatorio de partes, luego

el de testigos, a continuación la prueba pericial, el reconocimiento judicial y la reproducción ante el tribunal de palabras, imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes.

Conforme a la ordenación jurídica de la actividad probatoria contenida tanto en la LEC (arts. 299 y siguientes) como en la propia LRJS, resulta el siguiente esquema de medios de prueba:

**1) Interrogatorio de las partes (art. 91 LRJS y arts. 301 sigs. LEC)**

El interrogatorio de parte consiste en la declaración que una de las partes efectúa ante el órgano judicial, en respuesta a las preguntas orales (el interrogatorio es oral y libre, sin pliego de posiciones o preguntas) formuladas por la otra parte o por el propio juzgado sobre hechos y circunstancias de los que tengan noticia y guarden relación con el objeto del pleito.

**Especialidades del interrogatorio**

Al interrogatorio debe contestarse personalmente por la parte afectada, salvo que no se refiera a hechos personales del declarante, en cuyo caso este puede proponer que responda un tercero que conozca personalmente los hechos, siempre que esté a disposición del juez o tribunal en ese momento para poder declarar (art. 91.4 LRJS). Asimismo, el interrogatorio de personas jurídicas privadas se practicará con quien legalmente las represente y tenga facultades para responder (art. 91.3 LRJS), y si fueran personas jurídicas públicas (Estado, una comunidad autónoma, una entidad local y otro organismo público), se les remitirá previamente una lista con las preguntas presentadas por la parte proponente para que las contesten por escrito y puedan ser leídas en el acto de la prueba (art. 315 LEC).

La parte afectada tiene obligación, no solo de comparecer y declarar, sino también de responder afirmativa o negativamente a las preguntas que se le formulen, pudiendo agregar, en todo caso, las explicaciones que estime convenientes y que guarden relación con las cuestiones planteadas. El órgano judicial deberá pronunciarse sobre la admisión de las preguntas conforme se vayan exponiendo (art. 302.2 LEC), debiendo formular la parte "protesta" contra la denegación judicial de una pregunta a los efectos de un posible y posterior recurso (art. 303 LEC).

El incumplimiento de tales obligaciones (no compareciendo, rehusando contestar, no respondiendo negativa o positivamente o dando respuestas evasivas o inconcluyentes) tiene como consecuencia que en la sentencia se declaren como ciertos los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte (art. 91.4 LRJS y art. 307 LEC) aducidos por la otra parte que pretendían probarse mediante la confesión y siempre que no hubieran podido desvirtuarse por otros medios de prueba. Junto a ello, si el litigante citado al interrogatorio no comparece sin mediar previa excusa, el tribunal le impondrá una multa de entre 180 a 600 euros (art. 292.4 LEC).

**2) Interrogatorio de testigos (art. 92 LRJS y arts. 360 y sigs. LEC)**

Consiste en la presencia de un tercero, persona física (testigo), en el proceso para que, a petición de una de las partes, aporte sus conocimientos sobre hechos controvertidos.

La prueba testifical ha de ser propuesta expresando la identidad del testigo con indicación, si fuera posible, del nombre y apellidos de cada uno, su profesión y su domicilio o residencia o el cargo que ostentare o cualquier otra circunstancia de identificación, así como el lugar en el que pueda ser citado (art. 362 LEC).

El testigo está obligado a comparecer, a prestar juramento o promesa de decir la verdad (advirtiéndosele de las penas establecidas para el delito de falso testimonio en causa civil (art. 365.1 LEC), y a responder a las preguntas que le formulen las partes o el juez).

Como derechos, los testigos podrán reclamar de la parte que los propuso una indemnización por los gastos y perjuicios que les haya podido ocasionar su comparecencia (art. 375 LEC).

**Limitación de testigos**

La declaración como testigos de aquellos en los que concurren ciertas circunstancias que puedan afectar a su imparcialidad (parentesco o análoga relación de afectividad con cualquiera de los litigantes, interés real en la defensa de decisiones empresariales, tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en la misma situación, etc.) solo se admitirá cuando su testimonio tenga utilidad y no se disponga de otros medios de prueba (art. 92.3 LRJS).

Asimismo, el juez podrá limitar el número de testigos propuesto por las partes para evitar manifestaciones reiteradas sobre hechos ya suficientemente esclarecidos. (art. 92.1 LRJS).

El interrogatorio de testigos se debe desarrollar de forma separada y sucesiva en el orden propuesto por las partes. El juez debe garantizar que los testigos no se comuniquen entre sí, ni asistan unos a las declaraciones de los otros (art. 366 LEC).

El testigo, antes de iniciar el interrogatorio, deberá prestar juramento o promesa de decir la verdad. A continuación, deberá responder a las denominadas *preguntas generales*, formuladas por el juez y relativas a su identidad, domicilio, profesión, relación de cualquier clase (familiar, amistad, enemistad, etc.) con los litigantes, interés directo o indirecto en el asunto y sobre una posible condena anterior por falso testimonio. Considerando las respuestas del testigo, las partes podrán manifestar al tribunal la existencia de circunstancias relativas a la imparcialidad del testigo, en cuyo caso el juez podrá interrogar al testigo sobre tales circunstancias (art. 367 LEC).

A continuación, el testigo habrá de responder a las preguntas que las partes le formulen oralmente (en primer lugar, la que le propuso y, posteriormente, las otras partes litigantes) con la debida claridad y precisión. El testigo debe responder por sí mismo, de palabra, sin valerse de ningún borrador de respues-

tas, pero si la pregunta se refiere a cuentas, libros o documentos, se le permite consultarlos antes de responder (art. 370.2 LEC). Excepcionalmente, el testigo puede quedar liberado de contestar a una pregunta cuando por su estado o profesión tenga el deber de guardar secreto respecto de los hechos por los que se le interrogue (art. 371.1 LEC).

**3) Prueba pericial (art. 93 LRJS y arts. 335 y sigs. LEC)**

Consiste en la presencia en juicio de un tercero (perito) cuyos conocimientos científicos, artísticos o prácticos pudieran resultar necesarios para conocer o apreciar algún hecho de influencia en el proceso (art. 93 LRJS).

En el acto de juicio el perito debe presentar su informe y ratificarlo, excepto cuando se trate de información cuya aportación documental ya es preceptiva en la modalidad procesal de que se trate (art. 93.1 LRJS).

El art. 336 LEC contempla la regla general de que los dictámenes periciales, elaborados por los peritos, se aportan en la demanda o en la contestación a la misma, de ahí que en el acto del juicio el perito se limite, por lo general, a ratificar el informe.

Las partes y sus defensores podrán requerir del perito:

- Exposición completa del dictamen, y explicación del mismo o alguno de sus puntos.

- Respuestas a preguntas, objeciones y solicitudes de ampliación del dictamen.

El tribunal podrá también formular preguntas a los peritos y requerir de ellos explicaciones sobre lo que sea objeto del dictamen aportado (art. 347 LEC).

**Condiciones de los peritos**

Los peritos deben reunir las condiciones de aptitud que expresa el art. 340 LEC y jurar o prometer decir la verdad y actuar con objetividad, además de poseer el título oficial que corresponda a la materia objeto del dictamen y a la naturaleza de este. En otro caso, habrán de ser nombrados entre personas entendidas en aquellas materias. También podrán emitir dictamen sobre cuestiones específicas las personas jurídicas legalmente habilitadas para ello (art. 340 LEC).

**Norma común para testigos y peritos: obligación de comparecer**

Los testigos y los peritos citados tendrán el deber de comparecer en el juicio. La infracción de este deber se sancionará por el juez o tribunal con multa de entre 180 a 600 euros (art. 292.1 LEC).

**4) Informes de expertos (art. 95 LRJS)**

Consiste en la aportación de un informe o dictamen de personas expertas u organismos públicos competentes a instancia del propio juez o tribunal.

Con carácter general, el juez o tribunal puede oír el dictamen de personas que puedan aportar su experiencia y conocimiento sobre la cuestión que es objeto del juicio. Será, pues, el órgano judicial quien decida sobre la oportunidad de la consulta, aunque también puede decidir a petición de parte.

De modo particular, y en atención a determinadas cuestiones que se suscitan en el proceso, puede recabar informes de organismos especializados por razón de la materia:

**a)** De la comisión paritaria del convenio, cuando en el proceso se discuta sobre la interpretación del mismo.

**b)** Del organismo público competente, cuando se suscite una cuestión de discriminación (por razón de sexo, orientación sexual, acosos, discapacidad, religión, edad, etc.).

**c)** De la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de otro organismo público competente en materia de prevención de riesgos laborales, en los procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional (art. 95 LRJS).

**5) Prueba documental (art. 94 LRJS y arts. 317 y sigs. LEC)**

Consiste en la aportación en juicio de documentos, ya sean privados o públicos, que pudieran tener una notoria influencia o relevancia a la hora de dilucidar la pretensión objeto del proceso judicial.

> Los documentos públicos hacen prueba plena del hecho, el acto o el estado de las cosas que documentan a condición de que se aporten al proceso en original o por copia o certificación fehaciente (art. 319 LEC). Por su parte, los documentos privados solo hacen prueba plena cuando su autenticidad no sea impugnada por la parte a quien perjudiquen (art. 326 LEC).

Durante el juicio se hará entrega a las partes de la prueba documental para que la examinen. A tal fin, la norma exige que los documentos se presenten de forma ordenada y numerada (artículo 94.1 LRJS).

Los documentos que deben aportarse son aquellos que se encuentran en poder de las partes y que fueron propuestos como medio de prueba admitida por el juez o tribunal o requeridos de oficio por este (art. 94.2 LRJS). Si la parte requerida incumple el deber de exhibición documental sin causa que lo justifique, el juez puede estimar como probadas las alegaciones hechas con base a dichos documentos (art. 329.1 LEC).

**6) Reconocimiento judicial**

Consiste en el examen directo por el juzgador de algún lugar, objeto o persona, fuera de la sede del juzgado o tribunal, cuando así resulte necesario para el esclarecimiento y apreciación de los hechos (art. 353.1 LEC). En tales supuestos,

se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario (art. 87.1 LRJS). Las partes litigantes, acompañadas de sus representantes (procurador, abogado o graduado social), podrán concurrir al reconocimiento judicial y efectuar de palabra las observaciones que estimen oportunas (art. 354.2 LEC).

### 6.6.5. Conclusiones

Una vez practicada la prueba, el juicio oral entra en su fase de finalización, en la que las partes, sus defensores o representantes formulan oralmente sus conclusiones (art. 87.4 LRJS), a cuyo efecto el juez les concederá la palabra por su orden: primero el demandante y después el demandado.

Las conclusiones, que deberán formularse de manera concreta y precisa, pueden tener por objeto valorar el resultado de la prueba practicada, sentar definitivamente los hechos (sin alterar por ello los puntos fundamentales formulados en la demanda), concretar las cantidades objeto de petición de condena o bien solicitar, en su caso, las medidas necesarias para la satisfacción de la pretensión (art. 87.4 LRJS).

Se trata de un trámite obligatorio; de modo que si las partes no formulan sus conclusiones a propia iniciativa, será el juez quien debe requerir que procedan a tal efecto (art. 87.4 *in fine* LRJS).

Si tras las conclusiones el órgano judicial no se considera suficientemente ilustrado sobre las cuestiones objeto de juicio, puede instar a las partes a que proporcionen mayor información o explicación sobre los particulares que designe el juez (art. 87.5 LRJS).

Una vez finalizada la fase de conclusiones, el juez declara los autos concluidos "y visto para sentencia".

### 6.6.6. Diligencias finales

No obstante, una vez finalizado el juicio y dentro del plazo habilitado para dictar sentencia, el órgano judicial puede acordar la práctica de todas las pruebas que estime necesarias, como diligencias finales, con audiencia de las partes (art. 88 LRJS). Son pruebas adicionales que el órgano judicial considera necesario que se practiquen, al margen de las propuestas y practicadas por las partes.

La finalidad de este trámite no es otra que permitir la resolución de dudas por parte del órgano judicial o la búsqueda de la verdad material, así como, en caso de que las diligencias fueran solicitadas a instancia de parte, evitar que por falta de prueba puedan lesionarse sus derechos.

**Documentación del acto de juicio**

El acto de juicio se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción de sonido e imagen, que quedará bajo custodia del secretario judicial. Las partes podrán pedir, a su costa, una copia de las grabaciones originales (art. 89.1 LRJS).

### 6.6.7. Terminación del juicio

El juicio oral acostumbra a acabar con una sentencia que pone fin al proceso, aunque la instancia también puede finalizar de otras formas, ya que, de acuerdo al principio dispositivo, las propias partes pueden desarrollar actos durante el proceso que le pongan fin.

#### La sentencia

Es el acto del juez o tribunal en el que se enjuician los hechos debatidos y sus fundamentos de derecho, y en vista de ellos se decide o falla.

La sentencia habrá de dictarse por el órgano judicial que conoció de todo el proceso en el plazo de cinco días tras la finalización del juicio oral, y se notificará a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes (art. 97.1 LRJS).

No obstante, y de conformidad con el artículo 50.1 LRJS, el juez puede pronunciar la sentencia de viva voz (*in voce*) en el mismo momento en que acaba el juicio. Esta posibilidad no se admite cuando por razón de la materia o de la cuantía proceda recurso de suplicación, salvo que las partes manifiesten su decisión de no recurrir.

Aun dictada oralmente la sentencia, las partes tienen el derecho a obtener la transcripción documentada de la sentencia.

**Requisitos formales de la sentencia (art. 97.2 y 3 LRJS)**

**1)** La sentencia debe expresar un resumen de los hechos debatidos en el proceso y contener una declaración de aquellos que hubieran resultado probados con aportación de los razonamientos que le han llevado a considerarlos probados.

**2)** Debe contener los fundamentos o argumentos jurídicos que sustentan el fallo.

**3)** Debe contener el fallo o pronunciamiento final que resuelve la cuestión controvertida objeto del proceso.

**4)** Puede incluir la imposición de una multa al litigante que obró de mala fe o temeridad, y al que no acudió al acto de conciliación sin causa justificada (art. 97.3 LRJS).

**5)** La sentencia debe ser congruente con la demanda y las demás pretensiones de las partes, deducidas en el pleito (principio de congruencia) (art. 218 LEC).

**6)** La sentencia ha de estar motivada, expresando suficientemente los razonamientos fácticos y jurídicos que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas, así como a la aplicación e interpretación del derecho.

Las sentencias pueden ser **no firmes**, si admiten recurso, o **firmes** en el caso de que no se puedan recurrir. Por esta razón, en el texto de la sentencia se indicará si la misma es firme o no y, en este último caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que se deben interponer, los plazos y requisitos necesarios para hacerlo, así como los depósitos y consignaciones exigidos (art. 97.4 LRJS). Una sentencia no firme que no se recurre o se recurre fuera de plazo se convierte en firme. La firmeza de la sentencia (cosa juzgada formal) normalmente abre el camino a la ejecución.

**Aclaración de sentencia**

Para el trámite de aclaración de sentencia, vid. art. 267 LOPJ y art. 214 LEC.

La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un posterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquella se produjo (art. 221.1 LEC).

**Otros medios de terminación**

Como ya se ha indicado, el principio dispositivo permite que las partes puedan dar por finalizado el proceso laboral sin necesidad de que se dicte una sentencia que resuelva la controversia. Esta finalización puede venir provocada por las siguientes razones:

- El **allanamiento** total del demandado, que expresa su conformidad con la pretensión del actor y da lugar a una sentencia condenatoria de conformidad con la demanda, siempre que no se incurra en renuncia prohibida de derechos, fraude o perjuicio a terceros (art. 85.7 LRJS).

- La **renuncia** del demandante, por la que declara su voluntad de abandonar el derecho cuya satisfacción pretendía, de manera que provoca la finalización del proceso mediante un acto que archiva las actuaciones.

- La **transacción**, entendida como contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, ponen término al proceso (art. 1809 Código civil); en el proceso laboral, la transacción se instrumenta a través de la avenencia o acuerdo alcanzado en conciliación ante el secretario judicial, o ante el juez o tribunal ante quien (art. 84 LRJS). Mediante concesiones recíprocas, las partes ponen fin al proceso sin necesidad de sentencia, si bien el juez deberá recoger en una resolución los términos de ese contrato transaccional (art. 19.2 LEC).

- El **desistimiento** del demandante, por la que declara su voluntad de abandonar el proceso iniciado, sin que ello implique renunciar a su derecho, que podrá volver a plantear con otro proceso si aquel todavía no ha caducado o prescrito. El desistimiento da lugar al archivo de las actuaciones.

# 7. El proceso monitorio

Figura no contemplada en la anterior LPL y que aparece como novedad en el art. 101 LRJS, siguiendo el proceso civil. Se trata de una modalización del proceso ordinario, sin llegar a conceptuarse como una modalidad procesal. Razón por la cual, la LRJS sitúa la regulación de este proceso monitorio al final del capítulo II dedicado al proceso ordinario y antes de iniciar el título II referido a las modalidades

**Lectura complementaria**

**J. M. Roca Martinez** (2016). *El proceso monitorio laboral*. Valladolid: Lex Nova.

Como se apuntaba, el proceso monitorio se presenta como una particularidad del proceso ordinario, en tanto que se caracteriza por:

- La legitimación activa solo corresponde a los trabajadores (a los sujetos a una "relación laboral").

- En cuanto a la legitimación pasiva, el sujeto demandado solo puede ser un empresario que no se encuentre en situación de concurso en el momento de la solicitud.

- El objeto de la pretensión que da lugar al proceso: ha de consistir en reclamación de deudas líquidas, vencidas, exigibles y de cuantía determinada (no sobrepasar los 6.000 €), que se entienden adeudadas y que derivan de la relación laboral existente entre las partes (ya sea salario, cuantías extrasalariales, indemnizaciones, prestaciones complementarias, etc.).

Con estos elementos se configura un proceso que lleva a cabo el trabajador frente al empresario cuando pretenda el pago de cantidades supuestamente adeudadas por aquel y siempre que tengan su origen en la relación laboral que los une.

**Exclusiones del proceso**

No se puede tramitar a través del proceso monitorio:

- Las reclamaciones de carácter colectivo que pudieran formular los representantes de los trabajadores.

- Las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social.

- Las que excedan de 6.000 euros.

La tramitación de este proceso presenta las siguientes notas características:

**a)** Se inicia por petición del trabajador (no una demanda propiamente dicha) en la que se expresará la identidad completa y precisa del empresario deudor, así como una serie de datos de identificación, localización y comunicación, así como el importe de la cantidad pretendida y la causa o razón de pedir.

**b)** El trabajador debe acompañar dicha petición de aquellos documentos que demuestren la existencia de la relación laboral y de la deuda reclamada, así como de haberse intentado la conciliación o mediación previa.

**c)** Admitida a trámite la petición, el secretario judicial requerirá al empresario para que, en el plazo de 10 días, pague al trabajador lo reclamado, acreditándolo ante el juzgado o bien comparezca en el juzgado para alegar por escrito (en sucinto escrito de oposición) las razones de su oposición al pago total o parcial de la cantidad reclamada.

En ese requerimiento se le comunicará al empresario demandado que, de incumplir una u otra opción, se despachará ejecución contra él por la cantidad reclamada.

A partir de este momento se abren varias opciones:

**1)** Si el empleador demandado abona o consigna el total de la reclamación, se archiva el proceso (mediante decreto que es susceptible de recurso de reposición) y se entregan las cantidades resultantes al trabajador (si el empresario depositó el importe de la deuda en el juzgado).

**2)** Si el empresario se opone totalmente al pago de la cuantía reclamada, mediante escrito motivado de oposición, se da traslado al trabajador para que en el plazo de cuatro días presente demanda ordinaria ante el mismo juzgado. De no hacerlo, se archivarán las actuaciones.

**3)** Si la oposición al pago es parcial (abonando parte de la deuda), el trabajador podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas por el empleador y que servirá de título de ejecución. Respecto de la cuantía controvertida o no admitida por el empleador, el demandante podrá actuar conforme a lo indicado en el punto anterior (presentación de demanda ordinaria en el plazo de 4 días).

**4)** Si el empleador no abona la cantidad reclamada ni hace constar su oposición total o parcial a la misma, el secretario judicial dictará decreto que pone fin al proceso monitorio, dando traslado al demandante para que, mediante solicitud, inste el despacho de ejecución (devengando intereses a favor del trabajador desde la fecha del decreto, art. 251.2 LRJS).

# 8. Modalidades procesales

Como ya señalábamos al comienzo, junto con el proceso ordinario, establecido para el conocimiento general de las pretensiones en la rama social del derecho, hay una serie de procesos especiales o modalidades procesales –así las llama la LRJS– dirigidas al conocimiento de objetos especiales que, por esa razón, cuentan con normas específicas de regulación de las peculiaridades de sus respectivos procedimientos.

El art. 102.2 LRJS dispone al respecto que, como regla general, las pretensiones se tramitarán conforme a la modalidad que conste en la demanda. Sin embargo, si en cualquier momento se estimara que concurre inadecuación del procedimiento, se tramitará el asunto por la modalidad que corresponda conforme a la naturaleza de la pretensión, sin necesidad de sobreseer la pretensión e iniciar nuevo planteamiento judicial.

En atención a la naturaleza de la materia objeto de conocimiento, las modalidades procesales pueden quedar agrupadas conforme al siguiente esquema.

| **Modalidades procesales** | |
|---|---|
| 1. Procesos especiales de carácter individual | 1.1. Procesos por despidos<br>a) Proceso por despido disciplinario<br>b) Proceso por extinción del contrato por causas objetivas<br>1.2. Proceso de impugnación de sanciones<br>1.3. Proceso de vacaciones<br>1.4. Proceso por clasificación profesional<br>1.5. Proceso sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor<br>1.6. Proceso para el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral |
| 2. Procesos de carácter colectivo | 2.1. Proceso por despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, o derivadas de fuerza mayor<br>2.2. Proceso de conflictos colectivos<br>2.3. Proceso de impugnación de convenios colectivos<br>2.4. Proceso de las impugnaciones relativas a los estatutos sindicales y de las asociaciones empresariales o a su modificación<br>2.5. Procesos en materia electoral |
| 3. Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas | |
| 4. Procesos en materia de prestaciones de la Seguridad Social | |
| 5. Procedimiento de oficio | |
| 6. Procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de la Seguridad Social, excluidos los prestacionales | |

## 8.1. Procesos especiales de carácter individual

### 8.1.1. Procesos por despidos

**Proceso por despido disciplinario**

Este proceso se encuentra regulado en los arts. 103 a 113 LRJS, y abarca el conocimiento no solo de aquel despido efectuado en base a las causas disciplinarias contenidas en el art. 54 del ET, sino en general de cualquier decisión empresarial de extinción del contrato, incluida la motivada por causas objetivas, teniendo en cuenta no obstante sus especialidades procedimentales.

Las características generales del proceso son las siguientes:

**1)** La demanda se debe presentar dentro de los 20 días hábiles siguientes a aquel en que se produjo el despido. Este plazo es de caducidad y no computan los sábados, domingos y los festivos en la sede del juzgado o tribunal.

**2)** El demandado no podrá alegar en juicio, para justificar el despido, otros motivos distintos a los contenidos en la carta de despido.

**3)** El fallo calificará el despido de procedente, improcedente o nulo:

**a)** Será **procedente** cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en la carta de despido.

**b)** Será **nulo** cuando el despido tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas, y expresamente en todos aquellos supuestos contrarios al ejercicio por los trabajadores de derechos vinculados a la maternidad.

**c)** Será **improcedente** cuando no quede acreditado el incumplimiento indicado en la carta de despido o no se hubieren cumplido los requisitos de forma establecidos en el art. 55.1 ET.

**4)** Efectos de la calificación:

**a)** En caso de procedencia, se declara convalidada la extinción del contrato, sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

**Salarios de tramitación**

Son aquellos salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que el trabajador hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido para ser descontado de los salarios de tramitación (art. 56.2 ET).

**b)** En caso de nulidad, deberá readmitirse al trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

**c)** En caso de improcedencia el empresario deberá optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre readmitir al trabajador en las mismas condiciones y con abono de los salarios de tramitación, o abonarle la indemnización prevista en el art. 56.1 ET.

Si el empresario no opta expresamente entre la readmisión o la extinción indemnizada en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia (art. 110.4 LRJS), se entiende que procede la primera (art. 56.3 ET).

En el supuesto de que el trabajador despedido improcedentemente sea un representante legal o sindical de los trabajadores, le corresponde a él efectuar tal opción.

**5)** Cabe recurso contra la sentencia, admitiéndose en algunos casos (en despido nulo y en el supuesto de opción por la readmisión en despido improcedente) la ejecución provisional de la sentencia mientras se sustancia el recurso.

**Proceso por extinción del contrato debido a causas objetivas**

Este proceso abarca el conocimiento de todas aquellas extinciones de contrato fundamentadas en las causas previstas en el art. 52 ET, de acuerdo con la formalidad prevista en el art. 53. ET.

Como se ha indicado, este proceso especial sigue las normas del proceso por despido disciplinario, si bien con algunas especialidades contenidas en los arts. 120 a 123 LRJS. Entre ellas:

**a)** El plazo de caducidad para presentar la demanda también es de 20 días a contar desde el día siguiente a la fecha de la extinción del contrato, si bien el trabajador podrá anticipar a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

**b)** La improcedencia del despido se producirá cuando no se acredite la causa de despido y no se hubieran cumplido los requisitos formales previstos en el art. 53.1 del ET, con excepción del plazo de preaviso, cuya ausencia solo exigirá del empresario el abono de los salarios correspondientes a dicho periodo.

La no concesión del preaviso o el error inexcusable en el cálculo de la indemnización no determinarán la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía debida (art. 122.3 *in fine* LRJS).

Las impugnaciones individuales por parte de los trabajadores ante una decisión empresarial de despido colectivo conforme al art. 51 del ET no se tramitarán siguiendo la modalidad especial regulada en el art. 124 LRJS, sino que de-

berán seguir los trámites previstos para esta otra modalidad procesal de extinción por causas objetivas, si bien con las peculiaridades recogidas en el apartado 11 del art. 124 LRJS.

La sentencia es susceptible de ser recurrida en suplicación (art. 191.3.a) LRJS).

### 8.1.2. Proceso de impugnación de sanciones

Este proceso abarca el conocimiento de la impugnación formulada por el trabajador ante la imposición por el empresario de una sanción (distinta del despido) en razón de un incumplimiento laboral, de conformidad con la graduación de faltas y sanciones establecida por ley o por convenio colectivo.

La demanda ha de presentarse dentro del plazo fijado para los despidos disciplinarios (art. 114.1 LRJS), es decir, dentro de los 20 días siguientes al de la notificación.

Las peculiaridades que presenta este proceso se encuentran reguladas en los art. 114 y 115 LRJS y se centran fundamentalmente en el contenido de la sentencia, que podrá **confirmar** la sanción (por cumplimiento de condiciones de forma y fondo), declararla **nula** (por incumplimiento de los requisitos formales mencionados en el art. 58.2 ET, el art. 68.a) ET, el art. 10.3 LOLS, el art. 115.2 LRJS, o en violación de los derechos fundamentales o libertades públicas) o **revocarla** en todo o en parte (falta de proporcionalidad entre la falta y la sanción), en cuyo caso también se condenará al empresario al pago de los salarios que no se abonaron en cumplimiento de la sanción.

Contra la sentencia dictada en este proceso no cabe recurso, salvo en caso de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente (art. 115.3 LRJS).

### 8.1.3. Proceso por vacaciones

El objeto de este proceso, regulado en los artículos 125 y 126 LRJS, es la controversia suscitada en torno a la fijación individual o plural de las fechas de disfrute de las vacaciones.

Se excluyen de este proceso otras cuestiones que pudieran afectar al derecho de vacaciones, como su duración o retribución, o aquellas cuestiones relacionadas con otros periodos de descanso o permisos.

Con relación a este tema, el art. 38.2 ET contiene la ordenación general sobre la determinación del período de disfrute de las vacaciones, de manera que en caso de desacuerdo entre trabajador y empresario, será el órgano judicial —mediante este proceso que tiene el carácter de urgente, sumario y preferente— el que resuelva la controversia mediante la fijación del período vacacional.

En virtud de su carácter urgente, en este proceso se exceptúan los requisitos de previa conciliación y mediación o de reclamación administrativa previa. Asimismo, se reducen los plazos procesales y se declara el mes de agosto como hábil para este proceso.

Como peculiaridades de este proceso se encuentran:

**1)** La demanda debe ser presentada por el trabajador en el plazo de 20 días a partir de aquel en que tenga conocimiento de su fecha de vacaciones cuando esta fuera precisada en convenio o por acuerdo con representantes o fijada unilateralmente por el empresario. En el supuesto de que la fecha de vacaciones no estuviera señalada, la demanda deberá presentarse, al menos, dos meses antes de la fecha pretendida por el trabajador.

**2)** El juicio debe celebrarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, y la sentencia deberá dictarse en el plazo de tres días. Frente a la misma no cabe recurso alguno.

### 8.1.4. Proceso de clasificación profesional

Este proceso comprende el conocimiento de toda situación controvertida o litigiosa en relación con decisiones empresariales en materia de clasificación profesional, así como en materia de ascensos y promoción profesional, esto es, las pretensiones que versen sobre movilidad vertical, ascenso o cobertura de vacantes del artículo 39.2 ET.

> Quedan, pues, fuera de este proceso especial (para ser conocidos por el proceso ordinario) el cambio de funciones que se consideren una modificación sustancial de condiciones de trabajo y los litigios relacionados con la falta de correspondencia entre clasificación profesional y salario.

Las peculiaridades de este proceso se regulan en el artículo 137 LRJS:

**1)** La necesidad de que a la demanda se acompañe un informe emitido por los representantes legales de los trabajadores con relación a las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación.

**2)** La posibilidad de acumular a esta acción de clasificación otra reclamación por diferencias salariales correspondientes (si se reclaman tan solo diferencias salariales, se debe actuar por el proceso ordinario).

**3)** La admisión de recurso contra la sentencia solo en el caso de que las diferencias salariales reclamadas alcanzaran la cuantía que permite acceder al recurso de suplicación.

### 8.1.5. Proceso sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor

El artículo 138 LRJS regula un proceso especial que tiene como ámbito material de conocimiento las pretensiones de los trabajadores dirigidas a impugnar decisiones empresariales adoptadas al amparo de tres instituciones ordenadas en el ET y que se presentan como mecanismos de flexibilidad interna: traslados y desplazamientos (movilidad geográfica) del art. 40; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto de de carácter individual como colectivo (art. 41), y suspensiones de contrato o reducciones de jornada por causas empresariales por fuerza mayor (art. 47).

Esta modalidad procesal sirve de amparo para las impugnaciones individuales presentadas ante cualquiera de esas medidas empresariales de flexibilidad interna, individuales o colectivas y acordadas o no con los representantes del personal (cuando se prevea este trámite), y el trabajador se muestre disconforme con la medida.

El proceso presenta las siguientes peculiaridades:

**1)** El trabajador afectado podrá presentar demanda en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión empresarial.

> La presentación de la demanda no paraliza la adopción de la medida extintiva decidida por el empresario (ejecutiva). La demanda se puede extender también a los representantes de los trabajadores (si la medida extintiva es fruto de un acuerdo con ellos) e incluso a trabajadores afectados por posibles preferencias (art. 138.2 LRJS).

**2)** El proceso individual (aun iniciado con anterioridad al colectivo) se suspenderá en el caso de que se plantee una demanda de conflicto colectivo iniciado por los sujetos colectivos legitimados frente a la misma decisión empresarial (siempre que tenga carácter colectivo) y una vez recaiga sentencia firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual (art. 138.4 LRJS). No obstante, el proceso individual no se interrumpirá cuando, una vez iniciado, se obtenga un acuerdo entre empresario y representantes del personal (art. 138.4.2.º LRJS).

**3)** El proceso tiene carácter urgente y preferente.

**4)** La sentencia podrá declarar la decisión empresarial **justificada** (si se acreditan las razones invocadas por la empresa), **injustificada** (cuando no han sido probadas tales razones) o **nula** (por fraude de ley, si se actuó por el proceso individual eludiendo el debido procedimiento colectivo o por un móvil discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales del trabajador).

- Si es declarada justificada la decisión empresarial, los trabajadores podrán acatarla o bien optar por extinguir el contrato en el plazo de quince días conforme al régimen previsto en los artículos 40.1 y 41.3 ET.

- Si es declarada injustificada o nula, la medida carecerá de efectos y el trabajador tendrá derecho a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como a percibir el abono de los daños y perjuicios que le hubiera podido causar la medida durante el tiempo que produjo efectos.

Si el empresario no procediera a reintegrar al trabajador en sus condiciones anteriores o lo hiciera irregularmente, el trabajador podrá instar la ejecución de la sentencia y la extinción del contrato de conformidad con el artículo 50.1 ET.

La sentencia será inmediatamente ejecutiva y no admitirá ulterior recurso, salvo cuando la medida empresarial impugnada tuviera carácter colectivo.

### 8.1.6. Proceso para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El artículo 139 LRJS contempla un proceso especial para resolver las cuestiones litigiosas referidas al ejercicio y disfrute de todos aquellos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que fueran reconocidos no solo por las leyes, sino también por los convenios colectivos. Asimismo, este procedimiento se aplica para accionar el ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley.

El proceso se inicia a demanda del trabajador, que debe interponerse en el plazo de veinte días a partir del momento en el que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta formulada por el trabajador.

En la demanda solicitando el reconocimiento del derecho podrá acumularse la acción de daños y perjuicios que pueda ocasionar al trabajador la negativa del derecho o la demora en la efectividad de la medida.

Se trata de un proceso urgente y preferente, y contra la sentencia que se dicte solo cabe recurso en el caso de que la cuantía reclamada por daños y perjuicios permita acceder al recurso de suplicación.

## 8.2. Procesos de carácter colectivo

### 8.2.1. Proceso por despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor

La ordenación de este proceso, contenida en el art. 124 de la LRJS, sufrió una importantísima alteración por efecto de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, al suprimir la autorización administrativa en las medidas de despidos colectivos articuladas a través del art. 51 del ET. En consecuencia, este proceso se plantea ahora únicamente para impugnar las decisiones empresariales de despido colectivo.

Este proceso presenta las siguientes características.

**1)** Los sujetos que pueden interponer la demanda son los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, siempre que estos últimos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

**2)** La demanda podrá sustentarse en los siguientes motivos:

**a)** Inexistencia de causa justificativa.

**b)** La ausencia de periodo de consultas, la no entrega de la documentación prevista en el art. 51.2 ET, o el incumplimiento del procedimiento exigido en el art. 51.7 del ET.

**c)** La concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la decisión extintiva.

**d)** La vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

**3)** El plazo de caducidad para la presentación de la demanda es de 20 días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o, en ausencia del mismo, desde la fecha de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido.

**4)** Este proceso tiene carácter urgente y goza de preferencia absoluta frente a cualquier otro proceso, excepto el de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

**5)** El juicio deberá celebrarse en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.

**6)** La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes al juicio y tendrá alguno de los siguientes pronunciamientos:

**a)** Declarar ajustada a derecho la decisión extintiva cuando se acredite la causa legal alegada y se cumpla el procedimiento previsto en el art. 51 ET.

**b)** Declarar no ajustada a derecho la medida extintiva cuando no se haya acreditado la causa legal.

**c)** Declarar nula la medida extintiva en supuestos de:

- Falta de procedimiento (no realizar el periodo de consultas o no entregar la documentación debida).
- Ausencia de autorización judicial del juez del concurso cuando así se exija por ley.
- Vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas.

La sentencia que califique el despido como nulo también declarará el derecho de los trabajadores a reincorporarse a su puesto de trabajo.

**7)** Contra la sentencia cabe recurso de casación ordinaria.

### 8.2.2. Proceso de conflictos colectivos

Este proceso, regulado en los arts. 153 a 162 LRJS, presenta como principal peculiaridad la necesaria concurrencia de un elemento subjetivo y otro de carácter material en la pretensión objeto del proceso.

Así, por un lado, se exige una afectación colectiva o plural en la demanda, de modo que la resolución del proceso afecte a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, o bien a un colectivo genérico pero susceptible de determinación individual.

**Lectura complementaria**

**G. M. Serrano Espinosa** (2016). *El nuevo proceso judicial de conflicto colectivo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

> Este proceso se califica, pues, por la presencia de un interés general que se actúa a través del mismo, considerando como tal un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

Y por otro lado, el objeto material de la demanda ha de versar necesariamente sobre la aplicación o interpretación de una serie de mecanismos o instrumentos de decisión:

- una norma estatal;
- un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia;

- un acto o acuerdo de empresa;
- una decisión empresarial de carácter colectivo al amparo de los arts. 40.2, 41.2 y 47 ET (se excluyen las decisiones de despidos colectivos, que se tramitan por su proceso específico del art. 124 LRJS);
- una práctica de empresa;
- un acuerdo de interés profesional de trabajadores autónomos económica dependientes (TRADES).

Asimismo, también se sustanciarán conforme al proceso de conflictos colectivos la impugnación de convenios o pactos que no puedan ser tramitados por la modalidad especial de impugnación de convenios colectivos (art. 163 LRJS), así como la impugnación de decisiones empresariales relativas a los derechos de información de los representantes del personal.

Este proceso presenta también otras peculiaridades de interés:

**1)** La legitimación activa para iniciar este proceso corresponde a:

**a)** Sindicatos y asociaciones empresariales, siempre que sus respectivos ámbitos de actuación correspondan con el del conflicto.

**b)** Empresarios y representantes de los trabajadores (de carácter unitario o sindical), cuando se trate de conflictos de empresa o ámbito inferior.

**c)** Las administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los correspondientes órganos de representación del personal laboral al servicio de aquellas.

**d)** Los representantes (asociaciones y/o sindicatos) de los trabajadores autónomos económicamente dependientes para el ejercicio de acciones colectivas relativas a su régimen profesional.

Asimismo, el proceso también puede iniciarse mediante comunicación de la autoridad a instancia de los sujetos anteriormente mencionados.

El legitimado pasivo habrá de ser todo aquel que tenga interés en el resultado del juicio.

**2)** El intento de conciliación o de mediación se exige como requisito previo para la tramitación de este proceso en los términos previstos en el art. 63 LRJS (aun considerando también lo previsto en el art. 64 LRJS que excepciona este requisito en determinados conflictos).

**3)** Este proceso tiene carácter urgente, así como preferente respecto a otros asuntos judiciales, excepto que se trate de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales.

**4)** La sentencia es ejecutiva desde el momento en que se dicte, a pesar del recurso que pueda interponerse contra la misma.

**5)** La sentencia una vez firme produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, siempre que verse sobre idéntico objeto o mantengan una relación directa con el proceso colectivo.

### 8.2.3. Proceso de impugnación de convenios colectivos

El proceso cubre el conocimiento de la impugnación de un convenio colectivo, de los regulados en el título III del ET, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.

Este proceso, tal como aparece regulado en los artículos 163 a 166 LRJS, tiene la particularidad de que se inicia de oficio ante el juzgado o tribunal mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente, y tiene por objeto la impugnación de un convenio colectivo estatutario (de los regulados en el título III del ET) o de un laudo arbitral sustitutivo de un convenio de tal naturaleza, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interes de terceros.

Si el convenio no hubiera sido aún registrado en la oficina pública, su revisión judicial por ilegalidad o ilesividad también puede ser instada por representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) o de los empresarios o por terceros lesionados. A tal efecto deberán solicitar a la autoridad laboral que se inicia el procedimiento mediante comunicación de oficio.

Si la causa de la impugnación es la lesión de terceros, estos deberán ser partes en el proceso. El Ministerio Fiscal será parte en todo caso.

En este proceso especial se declara hábil el mes de agosto y no hay plazo preciso para impugnar el convenio, pudiendo formularse en cualquier momento mientras se encuentre vigente (y no haya sido sustituido por otro).

Los derechos individuales de los trabajadores y empresarios, si son lesionados por un convenio colectivo que se estime ilegal o lesivo, no deben ser defendidos mediante la vía de la impugnación del convenio, sino mediante la inaplicación del convenio a su situación concreta. Esta acción, al no estar asignada específicamente a ninguna modalidad procesal determinada, se deberá ejercitar a través del proceso ordinario.

### 8.2.4. Proceso de impugnaciones relativas a los estatutos sindicales y de las asociaciones empresariales o a su modificación

Este proceso, regulado en los artículos 167 a 176 LRJS, admite como ámbito de conocimiento tanto la impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito del estatuto sindical, como la estricta impugnación de los estatutos sindicales o sus modificaciones por considerar que no son conformes a derecho.

Concretamente, la resolución administrativa denegatoria del depósito del estatuto podrá ser impugnada por los promotores del sindicato en cuestión y los firmantes del acta de constitución del sindicato.

Por el contrario, si se trata de impugnar el estatuto sindical o su modificación, por entender que no es conforme a derecho, los promotores y firmantes del acta serán los legitimados pasivos del proceso iniciado por el Ministerio Fiscal o por quien acredite interés directo, personal y directo.

El Ministerio Fiscal, como garante y defensa de la legalidad, es siempre parte en este proceso.

En este proceso se excluye la reclamación administrativa previa y no tiene carácter de urgente.

Finalmente, siguiendo el mismo modelo procedimental de impugnaciones de estatutos sindicales, también cabe tramitar por este proceso las impugnaciones de los estatutos de las asociaciones empresariales (art. 176).

### 8.2.5. Procesos en materia electoral

Los artículos 127 a 132 LRJS regulan un proceso especial que tiene por objeto el conocimiento de las impugnaciones contra los laudos arbitrales dictados en el procedimiento arbitral, que se debe tramitar ante reclamaciones que han tenido lugar en el curso de las elecciones a representantes unitarios del personal en la empresa, tal como prevé el art. 76 ET. La norma procedimental aclara que todas las decisiones o actuaciones insertas en el proceso electoral pueden ser sometidas a un arbitraje que posteriormente pueda ser impugnado a través de esta modalidad, comenzando por el momento de la promoción de elecciones sindicales, comunicada a la oficina pública, hasta la fase final del registro de las actas con el resultado de las elecciones.

Como peculiaridades de este proceso debe mencionarse su carácter urgente y la no suspensión del procedimiento electoral mientras se sustancia el proceso, salvo que así se acuerde por el juez cuando existe causa justificada. Asimismo, su legitimación activa es amplia, ya que el laudo puede impugnar las organi-

zaciones sindicales participantes en el proceso electoral, los trabajadores individualmente considerados, la empresa siempre que pruebe un interés legitimo y los representantes unitarios.

### 8.3. Proceso sobre tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas

El objeto de este proceso queda limitado al conocimiento de las supuestas lesiones al derecho de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y de acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas.

**No acumulación**

No cabe acumular esta acción a otras de naturaleza diferente o pretensión idéntica basadas en fundamentos diversos a la tutela de la libertad sindical.

No obstante, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el art. 184 LRJS, determinadas acciones en las que se aleguen vulneraciones de derechos fundamentales en relación con materias propias de las modalidades especiales deben ser planteadas y resueltas a través de tales modalidades y no por este otro específico de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Este proceso, regulado en los artículos 177 a 184 LRJS, tiene carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal.

Como legitimado activo en este proceso se encuentra el trabajador que invoque vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, así como también el sindicato al invocar sus derechos de libertad sindical.

Sin necesidad de presentarse como legitimado activo, el sindicato también puede actuar en este proceso como coadyuvante del trabajador afiliado.

En cuanto a la legitimación pasiva, podrá ser demandado el empleador, la asociación empresarial, la Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada cuya actuación, activa u omisiva, pudiera haber provocado una lesión de derecho fundamental o libertad pública.

El Ministerio Fiscal es parte obligada en este proceso.

Otras peculiaridades presentes en este proceso son:

**1)** La posibilidad de que el juez acuerde suspender los efectos del acto impugnado, a instancia incluso del propio demandante, cuando concurra una doble condición: que la no suspensión pudiera desproteger al demandante y que la suspensión no perjudique de forma grave y desproporcionada a otros derechos, libertades o intereses superiores que también son protegidos constitucionalmente.

**2)** El órgano judicial puede resolver sobre medidas cautelares que se hubieran solicitado cuando se impugnen decisiones sobre servicios mínimos o sobre servicios de seguridad y mantenimiento, y especialmente en materia de acoso (art. 180.4 LRJS).

**Art. 181.2 LRJS**

En este proceso es esencial la inversión de la carga de la prueba (art. 181.2 LRJS).

**3)** La sentencia estimatoria de la demanda:

**a)** Concretará el derecho o libertad que ha resultado infringido.

**b)** Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

**c)** Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria al derecho fundamental o libertad pública, o la obligación de realizar una actividad omitida.

**d)** Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, y la reparación de las consecuencias derivadas del acto lesivo, incluida una indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el demandante por la vulneración del derecho fundamental.

**Lectura recomendada**

**J. F. Lousada Arochena** (2012). *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades publicas en la Ley reguladora de la jurisdicción social*. Albacete: Bomarzo.

### 8.4. Procesos en materia de prestaciones de seguridad social

El art. 2.o) LRJS atribuye a la jurisdicción social las cuestiones litigiosas en materia de prestaciones de seguridad social, incluidas la protección por desempleo y cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia, así como las prestaciones de dependencia y las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad. De conformidad a esta atribución competencial, los artículos 140 a 147 LRJS ordenan un proceso especial para tramitar y resolver las demandas formuladas sobre dichas cuestiones, con exclusión de aquellas que se refieren a actos administrativos en materia de seguridad social (inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas, etc.) y las relativas a la gestión recaudatoria (art. 3.f. LRJS).

A su vez, las normas reguladoras varían según si el proceso tiene como objeto una impugnación de alta médica, una demanda por accidente de trabajo o enfermedad profesional, o si se trata de revisar los actos declarativos de derechos emanados de las entidades, organismos gestores, o el FOGASA.

### 8.5. Procedimiento de oficio

Bajo el título "del procedimiento de oficio", los artículos 148 a 150 LRJS ordenan un particular tipo de proceso que presenta como principal característica que se insta por la autoridad laboral a partir del contenido de ciertos documentos provenientes de la propia autoridad laboral o de la Inspección de Trabajo.

Esos documentos a los que la LRJS les otorga la condición de instrumento inicial para incoar un procedimiento de oficio son los siguientes:

**1)** Certificación de la resolución firme dictada por la autoridad laboral derivada de actas de infracción de la Inspección de Trabajo en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

**2)** Acuerdos de la autoridad laboral cuando aprecia fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de jornada y extinción previstos en los artículos 47 y 51.6 ET.

**3)** Actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en las que se constate una discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual u otros legalmente previstos.

**4)** Comunicaciones de la autoridad laboral respecto a cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo, y relativa a materias de seguridad social excluidas de conocimiento de la jurisdicción social.

La demanda de oficio se articulará formalmente siguiendo los mismos criterios establecidos para las demandas de los procesos ordinarios, aun cuando también debe contener otras menciones obligatorias recogidas en el art. 149 LRJS (como la condena que se pide, los perjuicios estimados o las bases para la determinación de la indemnización). A la demanda debe acompañar copia del expediente administrativo en cuestión.

Admitida a trámite la demanda, el procedimiento continúa con arreglo a las normas generales que rigen el proceso, con la salvedad de algunas especialidades:

**a)** Los trabajadores afectados serán convocados al proceso. Si comparecen, tendrán la consideración de parte, y no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso. Si no comparecen, el procedimiento continuará de oficio.

**b)** Solo se admitirá un acuerdo de conciliación cuando se diera total satisfacción de los perjuicios causados por la infracción.

**c)** Los hechos contenidos en el documento que inicia el proceso de oficio se consideran ciertos salvo prueba en contrario, que incumbe a la parte demandada.

**d)** La ejecución de la sentencia dictada en este proceso también se efectuará de oficio.

## 8.6. Procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social

Este proceso se dirige a conocer las impugnaciones de actos administrativos en materia laboral y seguridad social (excluidos los prestacionales) que no se sustancian, por razón de la materia, por otra modalidad procesal. En consecuencia, si no resulta exigible otro proceso especial, se seguirán las reglas generales del proceso ordinario, con las especialidades previstas para este procedimiento en los arts. 151 y 152 LRJS, y con aplicación subsidiaria de las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Esas especialidades que justifican esta modalidad procesal son las siguientes:

**1)** Pueden iniciar el proceso mediante demanda los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación.

**Comparecencia de terceros**

- Los empresarios y trabajadores afectados o los causahabientes de ambos pueden comparecer como parte en el procedimiento.
- En litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima está legitimada para comparecer en el procedimiento.
- Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, el empresario y la representación unitaria de los trabajadores, también pueden personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan intereses en defensa de intereses económicos y sociales propios.

**2)** La demanda se dirigirá contra el Estado, comunidad autónoma, entidad local u otra administración u organismo público que hubiera dictado el acto impugnado.

**3)** Con la demanda se debe acreditar el agotamiento de la vía administrativa previa.

**4)** Presunción de certeza de los hechos contenidos en las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como de los hechos constatados en documento público por los funcionarios a los que se les reconoce la condición de autoridad.

**5)** En cualquier momento del proceso, los interesados podrán solicitar, como medida cautelar, la suspensión del acto o resolución administrativa impugnada, y en general, cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia.

**6)** La sentencia que se dicte contendrá alguno de los siguientes pronunciamientos:

**a)** Inadmisibilidad de la demanda por falta de jurisdicción.

**b)** Desestimación de la demanda porque el acto impugnado se ajusta a derecho.

**c)** Estimación de la demanda porque el acto impugnado no es conforme a derecho, declarando su nulidad total o parcial, y ordenando el cese o modificación de la actuación impugnada.

**d)** Declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de requisitos de forma subsanable de carácter esencial, que hayan ocasionado indefensión, con retroacción de sus efectos.

**7)** Si se anula una resolución administrativa en virtud de la cual se procedieron a despidos colectivos derivados de fuerza mayor, se declarará el derecho de los trabajadores a la reincorporación, con posibilidad en este caso de opción por el empresario (en el plazo de cinco días) por la indemnización prevista para el despido improcedente, con derecho, en cualquier caso, a los salarios de tramitación.

Si la resolución administrativa se dejó sin efecto por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, en tal caso los trabajadores tienen derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios de tramitación.

**8)** La Administración pública, autora de un acto administrativo que reconozca un derecho, tiene legitimación para impugnarlo en los dos meses posteriores a la previa declaración de lesividad del interés público.

# 9. Los medios de impugnación

Los medios de impugnación son los instrumentos legales puestos a disposición de las partes para intentar conseguir la alteración o la anulación de las resoluciones dictadas por el secretario judicial (providencias, decretos y diligencias de ordenación) o por el juez o tribunal (autos y sentencias) cuando adolecieran de errores o ilegalidades, si bien únicamente de las que no son firmes, de manera que se permite la continuación de la pretensión hasta la misma impugnación.

**Lectura recomendada**

**I. Álvarez Sacristán** (2013). Los recursos en la jurisdicción social. Bilbao: Gomylex.

En el orden jurisdiccional social el sistema de recursos se basa en el principio de instancia única y doble grado:

**1)** La **instancia única** significa la ausencia de una segunda instancia a la que pueda accederse desde un recurso de apelación, de modo que no cabe la reiteración del mismo juicio con igual pretensión y fundamentación.

**2)** El **doble grado** significa que se admiten recursos devolutivos, como son los recursos de suplicación y casación

A su vez, los medios de impugnación previstos en la LRJS (libro III, artículos 186 y siguientes) se distinguen en atención al acto o resolución impugnada, la instancia que la dictó, y el sujeto que deba resolver el recurso.

## 9.1. Recurso de reposición (arts. 186 y 187 LRJS)

Este recurso puede plantearse ante las diligencias de ordenación y decretos no definitivos dictados por el secretario judicial (salvo aquellos casos en los que la ley directamente admite el recurso de revisión), y ante las providencias y autos dictadas por el juez o tribunal. Excepcionalmente, son irrecurribles en reposición unas y otras resoluciones cuando se dicten en el curso de los procesos de conflictos colectivos, en material electoral, sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los de impugnación de convenios colectivos (art. 186 LRJS).

La finalidad de este recurso no es otra que la de propiciar una revisión de resoluciones dictadas en cuestiones incidentales, relativas a la ordenación del procedimiento, o relacionadas con cuestiones de mera tramitación procesal.

El recurso de reposición presenta las siguientes características generales:

**1)** No tiene efecto devolutivo, es decir, se plantea y resuelve por la misma instancia que dictó la resolución impugnada (secretario u órgano judicial, según el caso).

**2)** No tiene efecto suspensivo, ya que se plantea en el curso del proceso y se resuelve dentro de su tramitación sin necesidad de suspender el proceso mismo.

**3)** El juez o tribunal, o el secretario judicial resolverán el recurso mediante auto o decreto, respectivamente, frente al que no cabe recurso alguno.

**Tramitación del recurso de reposición**

Las reglas básicas procedimentales de este recurso se disponen en los artículos 186 y 187 de la LRJS.

**4)** Es un recurso ordinario que no necesita un motivo tasado, de modo que se admite cualquier infracción normativa, sustantiva o procesal para fundamentar el recurso de reposición (si bien en el escrito del recurso ha de indicarse la infracción so riesgo de inadmisión).

### 9.2. Recurso de revisión (art. 188 LRJS)

Este recurso se puede interponer contra los decretos dictados por el secretario judicial que tengan por efecto poner fin al procedimiento o impedir su continuación, así como en general contra aquellos decretos cuando expresamente la ley lo prevea.

Este recurso tiene como finalidad evitar que el Juzgado o Secretario, cuya resolución se impugna ante un tribunal superior, imposibilite un recurso de suplicación o de casación. Pero en última instancia este recurso sirve de instrumento para controlar judicialmente la actividad del secretario, sobre todo cuando pone fin a determinados trámites.

Su tramitación es similar a la del recurso de reposición.

En cuanto a las características de este recurso de revisión, por un lado coincide con el de reposición en que carece de efectos suspensivos, pero por otro lado, no se resuelve por el mismo secretario judicial que dictó el decreto impugnado, sino por el órgano judicial que conoce el proceso, mediante auto que puede a su vez ser objeto de recurso de suplicación o de casación cuando así expresamente se prevea en la ley.

Por el contrario, no es recurrible la resolución sobre admisión o no admisión del recurso de revisión.

### 9.3. Recurso de suplicación (arts. 190-204 LRJS)

La suplicación se interpone contra los autos y sentencias dictados por los juzgados de lo Social, y se resuelve mediante una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad autónoma en cuya circunscripción se encuentre el juzgado de lo Social que dictó la resolución que se impugna (art. 190 LRJS).

Este recurso tiene como característica general, pues, su efecto devolutivo, dado que se resuelve por el órgano judicial jerárquicamente superior al que dictó el acto impugnado.

Es un **recurso extraordinario**, pues solo puede formularse frente a determinadas resoluciones y por motivos tasados previstos en la ley.

La determinación de las resoluciones de los juzgados de lo Social que son o no recurribles en suplicación se somete a lo dispuesto en el art. 191 LRJS, que, al respecto, presenta una compleja y difícil sistematización.

Por un lado, el precepto señala como **regla general** (art. 191.1. LRJS) que son recurribles en suplicación las sentencias dictadas por los juzgados de lo Social en todos los procesos que tramiten, excepto cuando la propia LRJS disponga lo contrario. Pero acto seguido, y como **excepción** a dicha regla general, expresa un listado de procesos en los que no cabe el recurso de suplicación, pero a veces con indicación de una salvedad material en la que sí cabría el recurso.

> Es el caso por ejemplo de procesos de clasificación profesional donde no cabe recurso, excepto si a la reclamación del grupo o categoría se hubiera acumulado la reclamación de diferencias salariales. Igualmente, no procede el recurso de suplicación en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, salvo cuando tenga carácter colectivo.

Sin excepción alguna, no admiten recurso de suplicación las sentencias recaudadas en procesos sobre disfrute de vacaciones y en los de impugnación de alta médica, así como las reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros.

El art. 191 LRJS completa ese inicial listado en negativo (sentencias recaídas en procesos no recurribles en suplicación) con otros dos listados en positivo.

El primero de ellos (art. 191.3 LRJS) recoge los supuestos en los que procede, en todo caso, el recurso de suplicación, y con independencia de su cuantía. Como, por ejemplo, en los procesos por despido o extinción del contrato (salvo en los procesos de despidos impugnados por los representantes de los trabajadores); los que versen sobre reconocimiento o denegación de prestaciones de seguridad social; los de conflictos colectivos; los de impugnación de convenios colectivos; los de impugnación de estatutos sindicales, y los de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

El segundo listado (art. 191.4 LRJS) enumera aquellas resoluciones (autos o sentencias) contra las que podrá interponerse recurso de suplicación. Así, por ejemplo, se puede interponer frente al auto que resuelve el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano judicial declara la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del

territorio. También se podrá interponer el recurso de suplicación frente a autos y sentencias dictadas por los juzgados de lo mercantil en procesos concursales donde se sustancien cuestiones de carácter laboral.

**Objeto del recurso**

De conformidad con el art. 193 LRJS, el recurso de suplicación solo puede tener como objeto:

1) Devolver las actuaciones judiciales al estado en que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión (acogería todos los posibles vicios de procedimiento por infracción de las garantías mínimas del proceso laboral que hubieran podido provocar indefensión).

2) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas (admite, pues, un error de hecho evidente y de transcendencia en el fallo que deba rectificarse o suprimirse).

3) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

En la tramitación de este recurso se identifican las siguientes fases:

**1) Actuaciones iniciales**: dirigidas a la preparación del proceso y que se desarrollan ante el Juzgado de lo Social:

- anuncio (art. 194. LRJS)
- admisión o inadmisión del recurso (art. 195.1 y 2 LRJS)

**2) Formalización del recurso ante el mismo Juzgado de lo Social** en el plazo de diez días (art. 196.1 LRJS) con el contenido indicado en el artículo 196.2 y 3 LRJS y dando traslado del escrito a las partes para su impugnación en el plazo de cinco días (art. 197.1 LRJS), tras lo que se elevan los autos al Tribunal Superior de Justicia (art. 197.3 LRJS).

**3) Tramitación ante el Tribunal Superior de Justicia**:

- admisión o inadmisión del recurso (arts. 199 y 200 LRJS)
- otros trámites (informe del Ministerio Fiscal)
- sentencia

**Fases de tramitación**

Las fases a seguir para la tramitación del recurso se especifican en los artículos 194 a 204 LRJS.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia que resuelva el recurso podrá contener los pronunciamientos siguientes:

**1)** Si el recurso tenía como objeto una infracción de normas o garantías del procedimiento que produjera indefensión, el tribunal podrá **desestimarlo**, confirmando así la sentencia recurrida, o **estimarlo**, provocando la nulidad de actuación y la reposición de los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción (efecto devolutivo) (art. 202 LRJS).

**2)** Si el recurso versaba sobre una infracción de las normas reguladoras de la sentencia, su desestimación por el tribunal confirmará aquella, pero en caso de estimación del recurso no procede el efecto devolutivo, sino que la sala queda obligada a resolver lo que corresponda. Si no pudiera hacerlo por la insuficiencia de hechos probados en la resolución recurrida, dictará su nulidad total o parcial, reponiendo los autos al momento de dictar sentencia para que sigan su curso legal.

En uno u otro caso, la desestimación del recurso conlleva, además, la condena al recurrente, junto a la pérdida del depósito y otras consignaciones para recurrir.

En caso de estimación del recurso, se procede a la revocación o anulación de la sentencia recurrida (arts. 202 y 2013 LRJS).

Las sentencias dictadas en suplicación son susceptibles de recurso de casación.

### 9.4. Recurso de casación ordinaria

Este recurso se plantea y resuelve por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo cuando se interponga contra las siguientes resoluciones (art. 206 LRJS):

**1)** Sentencias dictadas en única instancia por las salas de lo Social de los tribunales superiores de justicia y de la Audiencia Nacional, respecto a los cuales el Tribunal Supremo es el órgano superior jerárquico;

**Excepción**

No son recurribles en casación las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las administraciones públicas si son susceptibles de valoración económica y su cuantía superara los 150.000 €.

**2)** Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución del propio Tribunal Supremo en que declare la falta de jurisdicción o competencia antes del acto de juicio.

**3)** Los autos de las salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional que resuelven el recurso de reposición o en su caso de revisión contra la resolución que dispuso la terminación anticipada del proceso.

**Causas de la terminación anticipada del proceso**

- Por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida del objeto.
- Por falta de subsanación de los defectos procesales o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, si existe plazo de caducidad que impidiera su reproducción posterior.

**4)** Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia, en los casos citados en el art. 206.4 LRJS.

Los **motivos del recurso** de casación están expresamente tasados en el art. 207 LRJS:

- Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.
- Incompetencia o inadecuación del procedimiento.
- Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, cuando estas últimas produzcan indefensión para la parte.
- Errores en la apreciación de la prueba documental aportada al proceso (revisión de hechos probados).
- Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable.

**Fases de tramitación**

Las fases de la tramitación del recurso de casación ordinaria se regulan en los artículos 208 a 217 LRJS, distinguiéndose entre una fase de preparación ante el órgano *a quo* (órgano cuya resolución se impugna) y otra fase de resolución ante el órgano *ad quem* (órgano superior jerárquico que resuelve).

La sentencia estimatoria del recurso, casando la resolución recurrida, producirá diversos efectos en atención al motivo objeto del recurso (art. 215 LRJS):

**a)** Si se estima la falta de jurisdicción, la incompetencia o la inadecuación del procedimiento, se anulará la sentencia, pero permanece el derecho de ejercitar la pretensión por el cauce procedimental adecuado.

**b)** Si se estima un quebrantamiento de las formas esenciales del proceso, se mandará reponer las actuaciones al estado y momento anterior a la falta (efecto devolutivo).

**c)** Si se estima la infracción de normas reguladoras de la sentencia, la Sala del Tribunal Supremo deberá resolver lo que corresponda. Si no pudiera hacerlo por insuficiencia de hechos probados y que no pudiera completar en el proceso, la Sala declarará la nulidad en todo o parte de la resolución. En caso de nulidad parcial de la sentencia recurrida, se mandará reponer las actuaciones al momento anterior a dictar tal sentencia.

**d)** De estimarse alguno de los restantes motivos de recurso, la Sala resolverá lo que corresponda.

Si la sentencia es estimatoria del recurso, se devolverán las cantidades consignadas (art. 216 LRJS). Si fuera desestimatoria, se confirmará la sentencia recurrida con pérdida de las cantidades consignadas (art. 217 LRJS).

La sentencia que resuelve el recurso de casación no admite recurso alguno, por lo que es firme desde que se dicta.

### 9.5. Recurso de casación para la unificación de doctrina

Se interpone frente a sentencias dictadas en suplicación por las salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, y se resuelve por el Tribunal Supremo.

Este recurso tiene como objeto especial la unificación de la doctrina jurisprudencial con ocasión de sentencias de la sala de lo Social de los tribunales superiores de justicia dictadas en suplicación, que sean contradictorias entre sí, con las de otra u otras salas de los tribunales superiores de justicia o con sentencias del Tribunal Supremo, cuando se refieran a los mismos litigantes o a otros diferentes pero en idénticas situaciones.

También podrá alegarse como contradictoria:

- La doctrina del Tribunal Constitucional y de Tribunales Internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales.
- La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.

En definitiva, se trata de obtener un único criterio jurisprudencial en supuestos en los que, aun habiendo hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se han formulado pronunciamientos distintos (art. 219 LRJS).

Por esta razón, es necesario que en el escrito de interposición del recurso, además de contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada, se haga aportación certificada de la sentencia o sentencias contradictorias (art. 224 LRJS).

**Recurso por infracción de ley**

Es una especialidad del recurso de casación por unificación de doctrina que se interpone por el Ministerio Fiscal de oficio o a solicitud de sindicatos, patronales, asociaciones de autónomos o entidades públicas, en aquellos casos en los que exista contradicción no resuelta, sea difícil el acceso al recurso de casación por unificación de doctrina o se trate de normas de reciente aprobación (menos de 5 años de vigencia) (art. 219.3 LRJS).

**Fases de la tramitación**

Las fases de tramitación del recurso de casación para la unificación de doctrina se regulan en los artículos 220 a 228 LRJS.

Si la sentencia de la sala estimará el recurso, declarando que la sentencia recurrida quebranta la unidad de doctrina, procederá a casar y anular aquella, y resolverá la cuestión planteada en suplicación con un pronunciamiento ajustado a tal unidad de doctrina (art. 228 LRJS).

**Disposición común**

Los recursos de suplicación y casación presentan una disposición común, que es la obligación de consignar un depósito consistente en 300 € para la reposición y 600 € para casación.

Están exentos de esta obligación los trabajadores, causahabientes de estos, beneficiarios de la seguridad social, así como el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público reguladas por normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos y quienes tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita (art. 229 LRJS).

## 9.6. Recurso de queja

El recurso tiene carácter accesorio respecto de otro principal (suplicación o casación) en la medida en que tiene por objeto revisar la decisión de un órgano judicial que ha negado la viabilidad del recurso principal con el fin de comprobar la conformidad a derecho de tal decisión. En consecuencia, el recurso de queja podrá interponerse ante los actos siguientes:

**1)** El auto del Juzgado de lo Social que no admite el recurso de suplicación que se interpone contra la sentencia que el mismo ha dictado. En este caso, será el Tribunal Superior de Justicia el que conozca y resuelva el recurso de queja.

**2)** El auto del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional que no admite el recurso de casación que se interponga contra los autos o sentencias que hayan dictado uno u otro órgano judicial. En tal caso, deberá ser la Sala Social del Tribunal Supremo la que conozca y resuelva el recurso de queja.

**Procedimiento**

El procedimiento a seguir se especifica en el art. 189 LRJS, el cual remite a las normas previstas en los artículos 494 y 495 de la LEC.

El recurso afecta, pues, a los autos del juez de inadmisión (no a resoluciones del secretario) del recurso (no de admisión).

Cuando la inadmisión del recurso se acuerda por el órgano judicial que es competente para resolverlo, una vez que la tramitación del recurso ya ha comenzado ante él, no es posible el recurso de queja, sino el de reposición.

# 10. La ejecución en el proceso laboral

Como manifestación obligada del derecho a la tutela judicial efectiva, y más aún, de acuerdo con lo previsto en el art. 117.3 de la CE sobre el ejercicio de la potestad jurisdiccional "al juzgar y hacer ejecutar lo juzgado", es necesario garantizar que los actos de resolución judicial puedan ser ejecutados ante supuestos de falta de cumplimiento voluntario. Con tal fin, se articula un proceso en el que, a solicitud de la parte que reclama la ejecución de la resolución judicial obtenida en un proceso declarativo previo, el órgano jurisdiccional trata de garantizar precisamente la satisfacción de la pretensión o del derecho reconocido en un título ejecutivo.

Se denomina "**título ejecutivo**" al objeto del proceso de ejecución, y pueden serlo:

**a)** Las sentencias firmes de condena, esto es, de las que no cabe recurso (si bien cabría una ejecución provisional de las no firmes mientras se está sustanciando el recurso).

**b)** Una serie de autos (como el previsto en el art. 294.1 LRJS condenando al pago de prestaciones de la Seguridad Social).

**c)** La certificación de la conciliación o de la mediación, cuando terminan en avenencia.

**d)** La certificación de la conciliación judicial, en el mismo caso.

**e)** Los laudos arbitrales firmes dictados por los órganos constituidos mediante acuerdos interconfederales y convenios colectivos previstos en el art. 83 ET.

El órgano judicial competente para la ejecución de una sentencia o de otro título judicial (esto es, sentencias firmes de condena y conciliaciones ante el secretario judicial) será el mismo que conoció el asunto en instancia (Juzgado de lo Social, Tribunal Superior de Justicia o Audiencia Nacional). Si por el contrario, lo que se pretende es la ejecución de un laudo arbitral o de lo convenido en conciliación o mediación (títulos ejecutivos extrajudiciales), será competente el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se hubiera constituido (art. 237.2 LRJS).

En ciudades como Barcelona o Valencia existen juzgados exclusivos para el conocimiento de las ejecuciones, tal como se prevé en el artículo 237.4 LRJS.

En cuanto a la **acumulación de ejecuciones** (arts. 36 a 41 y 237.3 LRJS), la Ley prevé la posibilidad de una acumulación de ejecuciones con el fin de dispensar un trato igual a todos los acreedores laborales afectados por una pluralidad de ejecuciones.

Aun siendo la acumulación facultativa con carácter general, será preceptiva (acordada por el secretario judicial) en aquellos supuestos en los que existan indicios de que los bienes del deudor pudieran ser insuficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten.

La acumulación puede disponerse de tantos títulos judiciales o extrajudiciales como se tengan contra un mismo deudor y se estén tramitando en un mismo órgano judicial.

Si las ejecuciones que se pretenden acumular se están sustanciando en distintos juzgados de la misma circunscripción, será competente para acordarla (a instancia de parte) el secretario judicial del juzgado que primero inició la ejecución.

Para los supuestos de ejecuciones en juzgados de diferente circunscripción, habrá que prestar atención a las reglas de atribución de competencia dispuestas en el artículo 38 LRJS.

**Solicitud de ejecución**

La ejecución se iniciará a instancia de parte (normalmente el acreedor en el título ejecutivo, aunque también puede instar la ejecución el Fogasa en su condición de representante legal subsidiario) y podrá solicitarse cuando la resolución judicial adquiera firmeza, cuando el título quede constituido, o cuando la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible (art. 239 LRJS).

El plazo de prescripción para exigir la ejecución de derechos u obligaciones contenidas en un título ejecutivo es el general de un año (art. 243 LRJS).

El principio general pretendido por la Ley es el de la ejecución efectiva, es decir, el de lograr la ejecución en los propios términos establecidos en el título que se ejercita (art. 241. LRJS). Para conseguir tal objetivo, la norma permite recurrir a ciertos instrumentos, como los apremios pecuniarios (art. 3241.2 LRJS) y las multas coercitivas.

Los **apremios pecuniarios** se imponen al ejecutado que no ha cumplido el plazo concedido para la ejecución sin causa justificada. La cuantía del apremio se decide dependiendo de la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del ejecutado, si bien con el tope máximo de 300 euros al día.

Las **multas coercitivas** se imponen a terceros que incumplen los requerimientos judiciales para la ejecución y se rigen con arreglo a las normas del apremio.

La LRJS regula el procedimiento de forma diversa en atención a la clase de ejecución de que se trate, según sea una ejecución **dineraria** (aquella en la que el título exige la entrega de una cantidad de dinero) o **no dineraria** (aquella cuyo título exige la entrega de una cantidad distinta de dinero o un comportamiento de hacer o no hacer).

### 10.1. Ejecuciones ordinarias o comunes

En las ejecuciones ordinarias o comunes se distingue, al mismo tiempo, entre ejecuciones **pecuniarias o dinerarias**, y ejecuciones **no pecuniarias** (es decir, **de hacer**, **no hacer**, **de dar cosa determinada o dar cosa genérica**).

Las **ejecuciones dinerarias (arts. 248 a 277 LRJS)** tienen como finalidad extraer del patrimonio del ejecutado los bienes necesarios para, una vez convertidos en dinero, pagar al ejecutante, incluso si fuera necesario ordenando el embargo de los bienes del ejecutado (art. 587 LEC). En el supuesto de ausencia de bienes para embargar, se procede a la declaración de insolvencia.

El embargo se configura, pues, como el núcleo central del proceso de ejecución dineraria y consiste en el apoderamiento de bienes suficientes del patrimonio del deudor para la satisfacción del acreedor por medio de la entrega de estos o su correspondiente valor tras su realización.

Para proceder al embargo, la Ley articula una serie de actuaciones: la búsqueda y selección de bienes, la traba y afectación y, finalmente, la garantía de traba

Si no se cumpliera la actividad ordenada o se realizara en parte o defectuosamente, se podrían imponer los apremios pecuniarios previstos en el art. 241.2 LRJS, esto es, unas cantidades dinerarias por cada día de atraso en el cumplimiento, e incluso indemnizaciones por daños y perjuicios.

**Ejecuciones no dinerarias**

**1) Obligaciones de hacer**. Si el ejecutado no cumple con la obligación de hacer que marca el título ejecutivo en el plazo establecido a tal efecto, se abrirá un trámite declarativo (audiencia de las partes e interesados) para conocer sobre la existencia de circunstancias impeditivas o excluyentes del cumplimiento.

Tras dicho trámite, si no existieran tales circunstancias que justifiquen el incumplimiento, el órgano judicial podrá imponer apremios pecuniarios tendentes a forzar la voluntad del obligado.

Si las cuantías señaladas como apremios (por cada día de retraso en el cumplimiento) no se abonaran voluntariamente, se procederá a su exacción por la vía del apremio prevista en los artículos 248 y siguientes LRJS.

**2) Obligaciones de no hacer**. Este tipo de obligaciones se somete al mismo régimen que las obligaciones de hacer.

**3) Obligaciones de dar cosas específicas o genéricas**. Para el cumplimiento de estas obligaciones se debe poner la cosa a disposición del acreedor, si aquella puede ser identificada y ubicada. Si ello no es posible, se acude al régimen ya visto para las obligaciones de hacer o no hacer.

### 10.2. Ejecuciones especiales

Las ejecuciones especiales están previstas para supuestos específicos de pretensiones ejecutivas, como las ejecuciones de sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos (arts. 247 LRJS), de sentencias firmes de despido (arts. 278 a 286 LRJS), y de sentencias frente a entes públicos (arts.287 y 288 LRJS).

### 10.3. Ejecución provisional (arts. 289 a 305 LRJS)

La ejecución provisional está prevista para la ejecución de sentencias no firmes mientras se sustancia el recurso interpuesto contra las mismas.

La ejecución provisional aparece como excepción a la regla general de que solo cabe ejecutar las sentencias firmes con el fin de garantizar al beneficiado por una sentencia la satisfacción de su derecho mientras se tramita el recurso contra la misma, evitando que la lentitud judicial pudiera resultar perjudicial para sus intereses.

La LRJS prevé distintas modalidades de ejecución provisional:

- de sentencia condenatoria a pago de cantidad
- de sentencia condenatoria en materia de Seguridad Social
- de sentencia de despido
- de sentencia de condena recaídas en otros procesos

La **norma común** dicta que contra las resoluciones dictadas por el juez o tribunal en ejecución provisional solo procederá el recurso de reposición, salvo en casos en los que cabe suplicación o casación (art. 304.3 LRJS).

El plazo para solicitar la ejecución provisional no se regula de forma expresa en la Ley, pero ha de entenderse que cabe solicitarla en cualquier momento mientras no se haya resuelto el recurso contra la sentencia cuya ejecución se solicita.

El órgano judicial competente sigue siendo el mismo que conoció el asunto en instancia y dictó la sentencia impugnada. Ahora bien, si la sentencia ejecutada provisionalmente es confirmada por el órgano judicial superior que conoce el recurso, los actos ejecutivos se convierten en definitivos, mientras que si la sentencia ejecutada provisionalmente se revoca en la resolución del recurso, se

dejarán sin efecto los actos realizados en la ejecución provisional, restituyendo las cosas al estado que tenían antes de dicha ejecución provisional, aunque esta regla tiene algunas excepciones (por ejemplo, el no reintegro de las cantidades percibidas durante la ejecución provisional cuando esta se produjo respecto de una sentencia condenatoria al pago de una prestación de la Seguridad Social, tal como señala el art. 292.4 LRJS).

# Resumen

En este módulo didáctico hemos tratado de poner en conocimiento de los alumnos la existencia de un proceso laboral específico, diferenciado y con singularidades propias, que lo alejan significativamente de las normas procesales civiles. La singularidad de los sujetos protagonistas de la rama social del Derecho (trabajadores y empresarios) y la misma naturaleza de la relación de trabajo, exigen un proceso para sustanciar los litigios que estén presidido por las notas de la celeridad, la oralidad y el equilibrio sustancial –no meramente formal– de la posición de las partes en el proceso.

Las peculiaridades más notables del proceso laboral se han puesto de manifiesto en este módulo, y podemos resumirlas en las siguientes:

**1)** Los principios caracterizadores del proceso laboral.

**2)** Las vías abiertas para evitar el juicio y para la solución extrajudicial del litigio.

**3)** La no exigibilidad de un representante, graduado social colegiado o un abogado en el proceso (excepto en el recurso).

**4)** La posibilidad de la actuación del sindicato como coadyuvante del trabajador.

**5)** La asistencia jurídica gratuita de la que pueden beneficiarse trabajadores y pensionistas de la Seguridad Social.

**6)** La perentoriedad de los plazos procesales.

**7)** La sustanciación oral en la que se desarrolla buena parte de las distintas fases procedimentales.

**8)** La importancia de la práctica de las pruebas en el mismo juicio.

**9)** La existencia, junto al proceso ordinario, de una serie de modalidades procesales para el conocimiento de algunos litigios específicos.

**10)** El amplio espectro de recursos y remedios mediante los cuales se pueden impugnan las resoluciones judiciales en el orden social.

**11)** La posibilidad de instar la ejecución de sentencias firmes y demás títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, a través de procedimientos separados.

# Actividades

**1.** ¿Cuáles son los principales rasgos de diferenciación, desde el punto de vista jurídico, entre el proceso laboral y el general civil? Contestad en cincuenta líneas.

**2.** ¿Por qué se dice en el texto que empresario y trabajador tienen una distinta posición jurídica en la relación de trabajo que el proceso laboral tiende a equilibrar? Argumentadlo en veinte o veinticinco líneas.

**3.** Señalad al menos dos manifestaciones concretas, recogidas en la LRJS, de los siguientes principios:

- principio de contradicción,
- principio de igualdad de partes,
- principio de oralidad,
- principio de celeridad.

**4.** Explicad brevemente la relación jerárquica entre los distintos órganos judiciales del orden social.

**5.** Diferenciad entre un auto y una sentencia.

**6.** ¿Qué diferencias y semejanzas hay entre la conciliación previa y la reclamación administrativa previa.

**7.** Exponed los requisitos formales de la demanda.

**8.** Explicad cuáles son los efectos de la incomparecencia de las partes al acto de juicio.

**9.** Definid brevemente el objeto material de conocimiento de las siguientes modalidades procesales:

- proceso por despido disciplinario,
- proceso de conflictos colectivos,
- procesos en materia de seguridad social.

**10.** Explicad en qué consisten los efectos suspensivos y no devolutivos de los recursos

# Ejercicios de autoevaluación

**De elección múltiple**

**1.** El Tribunal Supremo no resuelve un conflicto de competencia entre...

**a)** juzgados de lo Social de la misma comunidad autónoma.
**b)** juzgados de lo Social de distinta comunidad autónoma.
**c)** un Juzgado de lo Social y la Audiencia Nacional.
**d)** un Tribunal Superior de Justicia y la Audiencia Nacional.

**2.** La defensa por abogado en el proceso laboral...

**a)** es obligada en todos sus trámites.
**b)** solo es obligada en recursos.
**c)** solo se impone si así lo estimara necesario el juez.
**d)** es gratuita para las partes.

**3.** Los plazos para las actuaciones judiciales...

**a)** con carácter general son prorrogables.
**b)** los fija el juez y podrían ser alterados cuando así lo estime necesario.
**c)** comienzan a correr desde el mismo día en que se haga el emplazamiento o notificación, contando el día del vencimiento.
**d)** comienzan a correr desde el día siguiente al del emplazamiento o notificación, contando el día del vencimiento.

**4.** La conciliación o mediación previa...

**a)** es requisito obligado para iniciar cualquier proceso laboral.
**b)** solo es obligado si así lo acuerdan las partes.
**c)** no es obligado cuando se demanda a entes públicos.
**d)** se plantea ante el órgano judicial competente para conocer el asunto.

**5.** La certificación del acto de conciliación o mediación previa...

**a)** debe adjuntarse a la demanda si no compareció el demandado.
**b)** de no adjuntarse a la demanda provocaría automáticamente el archivo de la demanda.
**c)** solo debe adjuntarse a instancia judicial.
**d)** de no adjuntarse a la demanda se otorga plazo para la subsanación, admitiéndose provisionalmente la demanda.

**6.** La acumulación de autos se produce...

**a)** cuando hay varios actores frente a varios demandados.
**b)** cuando hay un único actor y varios demandados.
**c)** cuando el mismo actor tiene varias pretensiones frente al mismo demandado.
**d)** cuando hay varios actores frente a un único demandado.

**7.** El acto de conciliación y juicio podrá suspenderse...

**a)** por incomparecencia del demandado.
**b)** por incomparecencia del demandante.
**c)** por acuerdo entre ambas partes.
**d)** si así lo decide el juez discrecionalmente.

**8.** El plazo para la celebración del juicio oral es con carácter general...

**a)** de 10 días desde la admisión de la demanda.
**b)** de 5 días desde la admisión de la demanda.
**c)** de 10 días desde que se presentó la demanda en el registro.
**d)** de 10 días desde que se notificó la demanda a la contraparte.

**9.** La reconvención...

**a)** es el efecto de la ampliación de la demanda efectuada por el demandante.
**b)** es la manifestación de consentimiento del demandado con la pretensión del demandante.
**c)** es la alegación de hechos efectuada por el demandado para desvirtuar los hechos alegados por el demandante.
**d)** es la solicitud de una declaración de condena del demandante efectuada por el demandado ante el mismo juez que está conociendo el asunto.

**10.** El interrogatorio de parte...

**a)** únicamente puede efectuarlo la parte que debe responder.
**b)** excepcionalmente puede ser efectuada por un tercero distinto de la parte que ha de responder.
**c)** recae sobre cualquier hecho que se haya alegado en juicio.
**d)** ha de versar únicamente sobre hechos personales de la parte que responde.

**11.** El testigo...

**a)** no tiene la obligación de comparecer en juicio.
**b)** puede responder a las preguntas siempre que previamente se les haya formulado por escrito.
**c)** únicamente contestará a las preguntas que le formulen la parte que lo propuso y el juez.
**d)** solo debe contestar a las preguntas que le formulen sobre hechos controvertidos.

**12.** La renuncia...

**a)** es la conformidad del demandado con la pretensión del demandante.
**b)** es el abandono del demandante de su derecho.
**c)** es el abandono del demandante del proceso.
**d)** es el abandono del demandado del proceso.

**13.** La impugnación ante el órgano judicial de un convenio colectivo por ilegalidad o lesividad...

**a)** solo puede plantearse a través del proceso especial de impugnación de convenios colectivos.
**b)** únicamente puede formularla la autoridad laboral correspondiente.
**c)** pueden formularla los trabajadores afectados.
**d)** pueden formularla los representantes del personal a través del proceso de conflictos colectivos.

**14.** El carácter de urgente y preferente lo ostenta...

**a)** todo proceso laboral, cualquiera que sea la materia objeto del litigio.
**b)** únicamente el proceso en materia de seguridad social.
**c)** el proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, con carácter prioritario.
**d)** todos aquellos que tienen habilitado el mes de agosto para resolver.

**15.** El recurso de reposición se interpone ante...

**a)** las sentencias.
**b)** los autos y las sentencias.
**c)** los decretos y las sentencias.
**d)** los decretos y los autos.

**16.** El recurso de suplicación se interpone frente a...

**a)** autos y providencias de los juzgados de lo Social.
**b)** autos y sentencias de los juzgados de lo Social.
**c)** autos y providencias de los tribunales superiores de justicia.
**d)** autos y sentencias de los tribunales superiores de justicia.

**17.** El Tribunal Supremo conoce...

**a)** del recurso contra el auto del Juzgado de lo Social desestimando la reposición.
**b)** del recurso contra el auto del Tribunal Superior de Justicia resolutorio de la súplica.
**c)** de los recursos planteados frente a las sentencias de los juzgados de lo Social.
**d)** de los recursos planteados frente a providencias de la Audiencia Nacional.

**Cuestiones breves**

**18.** ¿Quién puede actuar como representante de las partes en el proceso laboral?

**19.** ¿En qué consiste el litisconsorcio?

**20.** ¿Qué son y en qué consisten las excepciones?

**21.** ¿Cuáles son las obligaciones de los testigos y de los peritos?

**22.** ¿Cuál es el órgano judicial competente para conocer de la ejecución?

# Solucionario

## Ejercicios de autoevaluación

**1. a**

**2. b**

**3. d**

**4. c**

**5. d**

**6. d**

**7. c**

**8. a**

**9. d**

**10. b**

**11. d**

**12. b**

**13. d**

**14. c**

**15. b**

**16. b**

**17. b**

**18.** Consultad el subapartado 4.3

**19.** Consultad el subapartado 4.2

**20.** Consultad el subapartado 6.6.3

**21.** Consultad el subapartado 6.6.4 punto 2

**22.** Consultad el apartado 10

# Glosario

**acto procesal** *m* Acaecimiento, caracterizado por la intervención de la voluntad humana, por el que se crea, modifica o extingue alguna de las relaciones jurídicas que integran el proceso.

**acumulación** *f* Discusión conjunta y resolución en una sola decisión de todas las cuestiones planteadas en los procedimientos acumulados.

**allanamiento** *m* Reconocimiento expreso por parte del demandado de la pretensión del demandante.
**sin.**: asentimiento.

**asentimiento** *m* Reconocimiento expreso por parte del demandado de la pretensión del demandante.
**sin.**: allanamiento.

**BOE** *sigla* Boletín Oficial del Estado.

**CC** *sigla* Código civil.

**CE** *sigla* Constitución española.

**demanda** *f* Escrito que contiene la petición de que se inicie un proceso sobre pretensión determinada y la exposición de la propia pretensión.

**desistimiento** *m* Declaración unilateral de voluntad del actor por la que se tiene por abandonado el proceso sin renunciar a la acción.

**ET** *sigla* Estatuto de los trabajadores.

**LDPJ** *sigla* Ley de Demarcación y Planta Judicial.

**LEC** *sigla* Ley de Enjuiciamiento Civil.

**LOPJ** *sigla* Ley Orgánica del Poder Judicial.

**LPL** *sigla* Ley del Procedimiento Laboral.

**LRJS** *sigla* Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

**pretensión ejecutiva** *f* Reclamación que una de las partes (ejecutante) dirige frente a la otra (ejecutado) a fin de obtener la efectividad del derecho que su título ejecutivo le reconoce.

**pretensión procesal** *f* Reclamación que una de las partes (el demandante) dirige frente a la otra (el demandado) frente a un tercero especialmente instituido para resolver (juez o tribunal).

**proceso** *m* Sucesión ordenada de actos procesales provenientes bien de las partes o bien del juez, y que tienen una finalidad de iniciación, desarrollo y terminación del proceso mismo.

**recurso** *m* Acto impugnatorio que tiene como finalidad depurar la decisión dictada en un proceso principal.

**sentencia** *f* Acto del juez en el que se enjuician los hechos debatidos y los fundamentos jurídicos pertinentes al caso, y se procede en consecuencia a decidir o fallar sobre el objeto del proceso.

**SMAC** *sigla* Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**STC** *sigla* Sentencia del Tribunal Constitucional.

**valoración de la prueba** *f* Proceso lógico del juez para determinar si los hechos alegados por las partes han resultado efectivamente acreditados, y que se traduce en la "declaración de hechos probados" de la sentencia.

# Bibliografía


**Bibliografía básica**

**Albiol Ortuño, M.; Alfonso Mellado, C.; Blasco Pellicer, A.** (2013). *Derecho Procesal Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Alfonso Mellado, C.; Rodríguez Pastor, G.** (2012). *La nueva Ley de la Jurisdicción Social*. Albacete: Bomarzo.

**Autores varios** (2012). *La reforma del proceso laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Falguera; Salina; Segoviano (coords.) y otros** (2012). *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* (2.ª ed.). Valladolid: Lex Nova.

**Molina Navarrete, C.** (2012). *Análisis de la nueva ley reguladora de la jurisdicción social, Nuevas reglas, nuevos problemas, nuevos retos*. Madrid: La Ley.

**Sempere Navarro (coord.) y otros** (2013). *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Social*. Madrid: Aranzadi.

**Tascón López, R.** (2012). *La renovación de la justicia social*. Madrid: Aranzadi.

**Toscani Giménez, D.; Alegre Nueno, M.; Valenciano Sal, A.** (2012). *El nuevo proceso laboral: comentarios a la ley reguladora de la jurisdicción social*. Madrid: El Derecho.

**Varios autores** (2018). *Esquemas de Derecho procesal laboral 4.ª Ed.T.IV.* Valencia: Tirant lo Blanch.

**Bibliografía complementaria**

**Aguilera Izquierdo, R.** (2004). *Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*. Madrid: Thomson/Civitas.

**Alemañ Cano, J.** (2014). *Actos preparatorios, prueba anticipada y medidas cautelares en el proceso laboral*. Albacete: Bomarzo.

**Álvarez Sacristán, I.** (2013). *Los recursos en la jurisdicción social*. Bilbao: Gomylex.

**Alonso García, R. M.** (2000). *El proceso de trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*. Madrid: Cívitas.

**Bajo García, I.** (2013). *La acumulación en la jurisdicción social. Proceso ejecutivo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Bejarano Fernández, A.** (1995). *La caducidad en el Derecho laboral*. Madrid: Aranzadi.

**Falguera Baró, M. A.** (2018). *El anuncio del recurso de suplicación*. Albacete: Bomarzo.

**Falguera Baró, M. A.** (2017). *Resoluciones recurribles en suplicación*. Albacete: Bomarzo.

**Fernández López, M.ª F.** (2012). *Los procesos especiales en la jurisdicción social*. Albacete: Bomarzo.

**García Quiñones, J. C.** (2007). *La conciliación judicial en el proceso laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Gil Plana, J.** (2017). *La prueba en el proceso laboral. Naturaleza y evolución*. Pamplona: Aranzadi.

**González Calvet, J.** (2016). *Ejecución provisional de sentencias en la jurisdicción social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Lousada Arochena. J. F.** (2012). *La tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Albacete: Bomarzo.

**Lousada Arochena, J. F.** (2016). *Recurso de suplicación: soluciones procesales y formularios*. Madrid: Francis Lefebvre.

**Luelmo Millán, M. A.** (1999). *Los principios inspiradores del proceso laboral*. Madrid: McGraw Hill.

**Martin Jiménez, C. M.** (2011). *Teoría y práctica del proceso monitorio. Comentarios y formularios*. Valladolid: Lex Nova.

**Mella Méndez, I.** (2007). *La reconvención en el proceso laboral*. Albacete: Bomarzo.

**Mercader Uguina, J. R.** (1996). *Delimitación de competencias entre el orden social y el contencioso-administrativo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Monjas Barrena, M.** (2017). *El escrito de demanda en el proceso laboral ordinario*. Pamplona: Aranzadi.

**Morales Vállez, C. E.** (2012). *Los recursos en la nueva ley reguladora de la jurisdicción socia*l, Madrid: Cívitas.

**Orellana Cano, N. y otros (2012).** (2012). *El concurso laboral*. Madrid: La Ley.

**Ortiz Lallana, M.ª C.** (1994). *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.

**Rivas Torralba, R.** (2012). *Aspectos registrales del proceso de ejecución*. Barcelona: Bosch.

**Roca Martínez, J. M.** (2016). *El proceso monitorio laboral*. Valladolid: Lex Nova.

**Rojas Rivero, R.** (2012). *La ejecución de sentencias en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. Albacete: Bomarzo.

**Sáez Lara, C.** (2004). *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Pamplona: Cívitas.

**Serrano Espinosa, G. M.** (2016). *El nuevo proceso judicial de conflicto colectivo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

**Tascón López, R.** (2012). *La Modalidad Procesal Especial de Tutela de Derechos de Conciliación, de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Madrid: Aranzadi.

**Valle Muñoz, F. A.** (1998). *La acumulación de acciones en el proceso laboral*. Madrid: Aranzadi.

**Valle Muñoz, F. A.** (2009). *El desistimiento en el proceso laboral*. Albacete: Bomarzo.

**Valle Muñoz, F. A.** (2014). *Las diligencias finales en el proceso laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.