

# Introducció al dret processal laboral

Francisco Andrés Valle Muñoz

PID\_00203890



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>5</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>6</b>
<b>1. La jurisdicció social.....</b>	<b>7</b>
1.1. Concepte de jurisdicció social .....	7
1.2. Origen i evolució de la jurisdicció social .....	7
1.3. Extensió i límits de l'ordre jurisdiccional social .....	8
1.3.1. L'enunciació positiva de matèries .....	8
1.3.2. L'enunciació negativa de matèries .....	13
<b>2. La competència dels òrgans jurisdiccional socials.....</b>	<b>15</b>
2.1. Els òrgans de la jurisdicció social .....	15
2.2. Les regles de competència objectiva .....	16
2.3. Les regles de competència funcional .....	17
2.4. Les regles de competència territorial .....	18
2.5. Conflictes de jurisdicció, conflictes de competència i qüestions de competència .....	19
2.6. Abstenció i recusació de jutges i magistrats .....	21
<b>3. El procés laboral i els seus principis informadors.....</b>	<b>22</b>
3.1. Procés laboral i dret del treball .....	22
3.2. Classes de procés laboral .....	22
3.3. Els principis informadors del procés laboral .....	24
3.3.1. Principis comuns amb el procés civil .....	24
3.3.2. Principis específics del procés laboral .....	25
<b>4. Les parts en el procés laboral.....</b>	<b>28</b>
4.1. La qualitat de part processal .....	28
4.2. Parts singulars i parts plurals .....	28
4.3. La capacitat processal .....	29
4.4. La legitimació processal: regles generals i regles específiques .....	29
4.5. La representació i defensa processal .....	31
<b>5. L'objecte del procés laboral.....</b>	<b>33</b>
5.1. La pretensió processal i els seus elements .....	33
5.2. La pluralitat d'objectes processals: acumulació d'accions i d'actuacions .....	34
5.3. El termini per a l'exercici de les accions judicials .....	36
<b>6. El règim de les actuacions processals.....</b>	<b>38</b>

6.1. Temps, lloc i forma de les actuacions processals .....	38
6.2. Les resolucions i diligències d'ordenació del procés .....	39
6.3. Els actes de comunicació .....	40
6.4. L'audiència al demandat rebel .....	42
<b>7. Les activitats prèvies d'evitació del procés.....</b>	<b>43</b>
7.1. L'evitació del procés .....	43
7.2. La conciliació o mediació prèvia .....	43
7.3. La reclamació administrativa prèvia .....	46
<b>Resum.....</b>	<b>49</b>
<b>Activitats.....</b>	<b>51</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>52</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>54</b>
<b>Abreviatures.....</b>	<b>59</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>60</b>

## Introducció

El dret processal laboral és el conjunt sistemàtic de normes que regulen les activitats de prestació jurisdiccional i els procediments previstos per la llei per a dirimir els conflictes en la branca social del dret. S'hi inclouen tot un seguit de mecanismes de solució dels conflictes laborals mitjançant el procés laboral, que és una institució jurídica creada per a formalitzar i dirimir conflictes de treball davant un jutge instituït per l'Estat, amb la finalitat d'assegurar l'efectivitat del dret, la tutela del qual es demana.

El dret processal laboral el componen tot un seguit de principis i normes. Els principis que l'identifiquen són en alguns casos coincidents amb els principis civils, però en altres casos es tracta de principis propis i autòctons, diferents del procés civil, que procuren compensar la desigualtat substancial en què es troba el treballador socialment i econòmicament, i garantir així la salvaguarda del seu dret a la tutela judicial efectiva. Respecte de les normes, està integrat bàsicament per la Llei reguladora de la jurisdicció social, si bé amb caràcter supletori a aquesta s'ha d'acudir a la Llei d'enjudiciament civil o a la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Es tracta, en tot cas, de normes de dret necessari absolut, immodificables per les parts.

Per a dur a terme la seva funció, el dret processal laboral s'ha de valer de la jurisdicció social, composta per jutges i tribunals independents encarregats de jutjar i de fer executar el que s'ha jutjat, i que tenen la funció de resoldre conflictes jurídics individuals i col·lectius, que siguin objecte de la branca social del dret.

Al llarg d'aquestes pàgines es procedirà a analitzar els continguts següents: la jurisdicció social, amb especial deteniment en la delimitació positiva i negativa de matèries que integren l'ordre jurisdiccional social i els seus òrgans jurisdiccionals; el procés laboral com a mecanisme de solució dels conflictes jurídics; els principis que informen el procés laboral; les parts que hi intervenen; l'objecte del procés, amb especial deteniment al concepte de pretensió i els seus elements, i a l'acumulació d'accions i processos; el règim de les actuacions processals, i el temps, el lloc i la forma per a la seva pràctica, i finalment els actes d'evitació del procés, com ara la conciliació i la reclamació administrativa prèvia.

## Objectius

L'objectiu d'aquesta part de l'assignatura és introduir l'estudiant en els eixos bàsics en què s'articula el dret processal laboral, és a dir, en l'estudi dels blocs temàtics següents:

1. la jurisdicció social;
2. els principis informadors del procés laboral;
3. les parts del procés;
4. l'objecte del procés laboral;
5. el règim de les actuacions processals;
6. les activitats prèvies al procés.

Per tant, la intenció és habilitar l'estudiant perquè adquireixi els coneixements i les capacitats necessaris a l'hora d'exercir funcions de representació i de defensa processal, però també habilita per a l'assessorament judicial, tant de sindicats com d'empreses.

Es tracta que l'estudiant adquireixi els coneixements fonamentals del dret processal laboral, i de les seves institucions nuclears, i que tingui la capacitat d'interrelacionar aquests coneixements i d'aplicar-los a supòsits concrets utilitzant com a eines bàsiques la interpretació de les lleis processals i la jurisprudència.

# 1. La jurisdicció social

## 1.1. Concepte de jurisdicció social

La jurisdicció és la funció que té l'Estat dirigida a **resoldre conflictes i litigis sobre la base de dret**. S'exerceix per mitjà d'òrgans independents i predeterminats per la llei (jutges i tribunals) que tenen competència per a jutjar i fer executar el que s'ha jutjat, d'acord amb les regles i els procediments legalment establerts (art. 117 de la CE).

La jurisdicció es perfila com una funció única i exclusiva, ja que en el nostre dret regeix el principi d'unitat jurisdiccional (art. 117.5 de la CE), la qual cosa no impedeix que per motius de divisió del treball hi hagi ordres jurisdiccionals especialitzats, com és el cas de la jurisdicció social.

Els jutges de l'ordre jurisdiccional social són jutges "togats" o de carrera. No són jutges "llocs" (se'ls ha criticat perquè són susceptibles de pressió de grups sindicals, patronals o de l'Estat) i s'integren en un cos únic.

## 1.2. Origen i evolució de la jurisdicció social

L'origen de la jurisdicció social coincideix amb els orígens de la primera legislació obrera (finals del segle XIX), ja que la jurisdicció civil era inadequada per a resoldre litigis laborals. Els treballadors desconfiaven d'una justícia llarga, costosa i complicada com la civil.

La Llei de tribunals industrials de 1908 partia de la base d'una composició mixta o paritària d'aquests. Aquests tribunals estaven presidits per un membre de la carrera judicial i el componien de manera paritària representants dels obrers i dels patrons. La seva funció bàsica consistia a dirimir els conflictes en matèria d'accidents de treball derivats de l'aplicació de la Llei d'accidents de treball de 1900, i les seves decisions eren susceptibles de recurs davant l'Audiència territorial.

Aquest règim de tribunals industrials es va mantenir durant la dictadura del general Primo de Rivera, amb el nom de *comitès paritaris*, que bàsicament dirimien conflictes en matèria de condicions de treball. Durant la Segona República, els comitès paritaris es van passar a anomenar *jurats mixtos*, que estaven presidits per un representant del Ministeri de Treball i per representants de les associacions patronals i d'obrers. Aquests jurats mixtos exercien funcions tant judicials com administratives.

El franquisme introdueix reformes en l'organització de la jurisdicció social. Es crea la Magistratura de Treball el 1940, sobre la base que la funció de justícia correspon a l'Estat a càrrec de funcionaris de carrera judicial. D'altra banda, es deroguen els jurats mixtos i es creen òrgans jurisdiccional a càrrec de funcionaris de carrera judicial, de manera que les funcions administratives que exercien els jurats mixtos van passar a ser assumides pel Ministeri de Treball i la Inspecció de Treball.

Per tant, desapareix la composició mixta o paritària dels antics jurats mixtos i se substitueix per una jurisdicció unipersonal i especialitzada encarregada de resoldre conflictes individuals entre empresaris i treballadors, conflictes col·lectius, reclamacions sobre Seguretat Social, etc. A més de les magistratures de treball, es va crear un òrgan jurisdiccional específic que actuava en segona instància, el Tribunal Central de Treball, i una Sala Social al Tribunal Suprem.

Després de l'entrada en vigor de la CE es va produir la substitució gradual de les magistratures de treball pels jutjats socials. I les competències que assumia el Tribunal Central de Treball van ser assumides per les sales socials dels tribunals superiors de justícia de les comunitats autònomes.

Pel que fa als textos normatius que han regulat el dret processal laboral, interessa tenir en compte la Llei de procediment laboral (d'ara endavant, LPL) de 1958, successivament reformada, de manera que el text de 1980 va adaptar les regles processals a l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, ET). Igualment, la Llei de bases del procediment laboral va donar lloc a la LPL de 1990, i d'aquesta es va passar al TRLPL de 1995. L'actual text és la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (d'ara endavant, LRJS).

Només en el que no preveu la LRJS, s'hi aplica supletòriament la Llei d'enjudiciament civil (d'ara endavant, LEC), tal com assenyala la disposició final 4a. de la LRJS. I en els processos que tinguin per objecte la impugnació d'actes administratius davant els òrgans de la jurisdicció social, actuarà com a supletòria la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (d'ara endavant, LRJCA).

### **1.3. Extensió i límits de l'ordre jurisdiccional social**

#### **1.3.1. L'enunciació positiva de matèries**

Segons l'article 9.5 de la LOPJ, la jurisdicció social coneix de "les pretensions que es promouen dins la branca social del dret, tant en conflictes individuals com col·lectius, així com les reclamacions en matèria de Seguretat Social o contra l'Estat quan la legislació laboral li atribueixi responsabilitat".



L'article 2 de la LRJS especifica el que és la "branca social del dret" per mitjà d'una llista de matèries. No es tracta d'una llista tancada ni exhaustiva, ja que s'obre la possibilitat que mitjançant una disposició legal s'hi atribueixin altres qüestions litigioses (art. 2.t LRJS).

Concretament la LRJS inclou les qüestions litigioses següents:

### **1) Litigis derivats del contracte de treball i de la relació de treball professional i funcional estatutària**

**a)** Els litigis derivats del contracte de treball i del contracte de posada a disposició (art. 2.a de la LRJS). Aquests litigis entre empresaris i treballadors inclouen tant controvèrsies derivades del contracte de treball (classificació professional, reclamació de salaris, acomiadaments, etc.) com actes previs a la contractació (precontracte, promesa de contracte, preseleccions); tanmateix, els processos de selecció en l'àmbit de les administracions públiques són competència de la jurisdicció contenciosa administrativa. S'hi inclouen també els litigis en què es discuteix l'existència o no de la relació laboral perquè hi concorren o no els seus requisits.

Els contractes que s'han de tenir en compte no són solament els ordinaris o comuns, sinó que també s'hi inclouen les relacions laborals de caràcter especial (alta direcció, servei de la llar familiar, esportistes professionals, artistes, penats, minusvàlids en centres especials d'ocupació, etc.), i també s'hi inclouen els litigis derivats del contracte de posada a disposició que se suscitin entre l'ETT i els seus treballadors, i els que se suscitin entre l'empresa usuària i els treballadors de l'ETT que han estat cedits. Però no els conflictes suscitats entre les ETT i les empreses usuàries, la relació contractual de les quals és mercantil.

**b)** Els litigis dirigits pels treballadors o els seus hereus contra l'empresari per la seva responsabilitat contractual derivada dels danys i perjudicis que tinguin la causa en accidents de treball i malalties professionals (art. 2.b de la LRJS). La jurisprudència va admetre de sempre que eren competència de l'ordre jurisdiccional social els litigis relatius a la responsabilitat civil pels incompliments empresarials de les normes de prevenció, com finalment s'ha incorporat a la llei.

**c)** Els litigis suscitats entre societats laborals o cooperatives de treball i els seus socis treballadors com a conseqüència de la prestació dels seus serveis (art. 2.c de la LRJS). Per tant, qualsevol conflicte sorgit entre aquests que no es basi en la prestació de serveis o en els seus drets com a soci treballador queda exclòs de l'ordre social, i és competència de l'ordre jurisdiccional civil.

**d)** Les reclamacions presentades pels treballadors autònoms econòmicament dependents (TRADE), tant a nivell individual com col·lectiu, i les reclamacions derivades de responsabilitat per danys i perjudicis (art. 2.d de la LRJS). L'ordre jurisdiccional social és competent, per tant, per a conèixer les pretensions de-

rivades del contracte entre un TRADE i el seu client, incloent-hi les reclamacions de responsabilitat i, a més, totes les qüestions que se susciten en l'aplicació i interpretació dels acords col·lectius d'interès professional.

e) Les reclamacions per tal de garantir el compliment d'obligacions legals i convencionals en matèria de prevenció de riscos laborals, incloent-hi les reclamacions dels funcionaris públics (art. 2.e de la LRJS). Interessa posar de manifest que s'inclouen dins de la jurisdicció social les impugnacions efectuades per tot el personal al servei de les administracions públiques, incloent-hi els funcionaris, personal estatutari dels serveis de salut i personal laboral, que són a aquests efectes equiparats als treballadors a l'hora de reclamar responsabilitats derivades dels danys patits com a conseqüència de l'incompliment de la normativa preventiva.

## **2) Litigis de caràcter col·lectiu i sindical**

a) Litigis sobre tutela dels drets de llibertat sindical, vaga i altres drets fonamentals, incloent-hi la prohibició de discriminació i l'assetjament, quan la vulneració tingui alguna connexió amb la prestació de serveis (art. 2.f de la LRJS). En aquest punt hi ha una modalitat processal per a garantir la tutela de drets fonamentals (art. 177 a 184 de la LRJS) quan la seva vulneració es produeix en aquesta branca del dret, però també s'hi inclouen la vulneració de drets de llibertat sindical i de vaga enfront de les actuacions de les administracions públiques.

b) Litigis en matèria de conflictes col·lectius (art. 2.g de la LRJS), que són els que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors o un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, un conveni col·lectiu o acords i pràctiques d'empresa. Tots es tramiten mitjançant el procés de conflicte col·lectiu, que inclou les discrepàncies sobre l'aplicació i la interpretació dels acords d'interès professional aplicables als TRADE.

c) Litigis en matèria d'impugnació de convenis col·lectius (amb independència de la seva eficàcia i inclosos els convenis subscrits per les administracions públiques) i laudes arbitrals (art. 2.h de la LRJS). Principalment en els casos en què el conveni col·lectiu o el laude arbitral vulnerin la legalitat vigent o lesionin greument l'interès de tercers. S'hi inclou la impugnació tant de convenis estatutaris com extraestatutaris, i també dels acords subscrits per les administracions públiques quan afectin el seu personal laboral.

d) Litigis en matèria electoral laboral (denegació de registre d'actes electorals i impugnació de laudes arbitrals electorals), incloses les eleccions a òrgans de representació de les administracions públiques (art. 2.i de la LRJS). Per aquesta via l'ordre jurisdiccional social coneix dels laudes arbitrals que resolguin les impugnacions relatives al procés electoral, tant des de la promoció de les eleccions fins a l'entrada de les actes a l'oficina pública segons l'autoritat laboral (ja

sigui per apreciació de vicis greus en el procés electoral, com per falta de capacitat i legitimitat dels triats, discordances entre l'acta i el desenvolupament del procés, etc). La jurisdicció social també coneix sobre les impugnacions de la resolució administrativa que denegui el registre de les actes electorals o els certificats de la capacitat representativa dels sindicats.

e) En matèria sindical, la jurisdicció social coneix sobre els litigis relatius a la constitució i el reconeixement de la personalitat jurídica del sindicat, impugnació dels seus estatuts i de la seva modificació (art. 2.j de la LRJS). Hem de tenir en compte que els sindicats adquireixen personalitat jurídica i capacitat d'obrar quan dipositen els seus estatuts a l'oficina pública corresponent; per aquest motiu la LRJS regula diverses modalitats processals sobre aquest aspecte.

f) Litigis relatius al règim jurídic del sindicat i els derivats del seu funcionament intern i les relacions amb els seus afiliats (art. 2.k de la LRJS), i en conseqüència els suscitats com a conseqüència de l'elecció dels càrrecs de representació, govern i administració del sindicat, sobre el seu funcionament democràtic, sobre la pèrdua de condició d'afiliat, etc.

g) Litigis sobre constitució i reconeixement de la personalitat jurídica de les associacions empresarials, impugnació dels seus estatuts i la seva modificació (art. 2.l de la LRJS).

h) Litigis sobre la responsabilitat del sindicat i de les associacions empresarials per infracció de les normes de dret social (art. 2.m de la LRJS). No obstant això, interessa tenir en compte que el sindicat no respondrà pels actes individuals dels seus afiliats, tret que es pugui demostrar que actuaven per compte del sindicat. Però també són competència de la jurisdicció social les controvèrsies entre sindicats, o entre aquests i associacions empresarials.

### **3) Litigis sobre impugnació de resolucions administratives**

a) Reclamacions contra resolucions administratives de l'autoritat laboral (art. 2.n de la LRJS). Les impugnacions de resolucions administratives de l'autoritat laboral que formen part de la jurisdicció social són: les recaigudes en procediments sobre expedients de regulació d'ocupació per causes de força major, i per reducció de jornada i suspensions de caràcter col·lectiu, i les recaigudes en procediments sancionadors, com ara les resolucions administratives sobre les sancions imposades per les administracions públiques (Inspecció de Treball).

b) Les impugnacions d'actes de les administracions públiques subjectes a dret administratiu, que posin fi a la via administrativa en matèria de Seguretat Social o en l'exercici de la seva potestat sancionadora (art. 2.s de la LRJS).

c) Els litigis contra les administracions públiques (incloent-hi el Fons de Garantia Salarial), quan la normativa laboral els atribueixi alguna responsabilitat (art. 2.ñ de la LRJS).

#### **4) Litigis en matèria de Seguretat Social**

a) Litigis sobre prestacions de Seguretat Social (art. 2.o de la LRJS), tant si són contributives com assistencials, incloent-hi el reconeixement de la prestació, la determinació de la contingència, la quantia de la prestació, la seva revisió, la determinació de la base reguladora, els recàrrecs de prestacions, la responsabilitat d'empresaris o tercers en l'ordre al pagament de prestacions, etc. Entre les prestacions també s'inclouen les de desocupació.

L'ordre jurisdiccional social també coneix dels litigis sobre les prestacions derivades de la Llei de dependència, i les relatives al grau de minusvalidesa. No obstant això, no coneix dels litigis sobre prestacions dels règims exclosos de l'ordre social, com ara les prestacions dels funcionaris civils de l'Estat, forces armades i personal al servei de l'Administració de justícia.

b) Litigis sobre millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social (art. 2.q de la LRJS), incloent-hi els plans de pensions, contractes d'assegurances, etc., i sempre que derivin d'un contracte de treball, conveni col·lectiu o decisió unilateral de l'empresari. També els complements de prestacions o indemnitzacions en els supòsits d'accident de treball i malalties professionals que puguin establir les administracions públiques.

c) Litigis entre els associats i les mutualitats, i entre les fundacions laborals o entre aquestes i els seus beneficiaris (art. 2.r de la LRJS). No obstant això, han de ser litigis que versin sobre prestacions, però no sobre aspectes associatius, que queden fora de la jurisdicció social.

#### **5) Litigis en matèria d'intermediació laboral**

La jurisdicció social s'encarrega també dels conflictes que sorgeixin entre els treballadors i els serveis públics d'ocupació respecte de la intermediació laboral, i els que sorgeixin entre les agències de col·locació autoritzades i altres entitats col·laboradores i entre aquestes últimes i el servei públic d'ocupació corresponent (art. 2.p de la LRJS).

#### **6) Qualsevol altres qüestions atribuïdes per normes legals**

Finalment, l'article 2.g de la LRJS inclou qualsevol altres qüestions, com les introduïdes legalment sobre els drets d'informació i consulta dels treballadors en empreses de dimensió comunitària, els suscitats sobre la implicació dels treballadors en les societats anònimes europees, etc.

## 7) Qüestions prèvies i prejudicials

La competència dels òrgans jurisdiccionals socials s'estén al coneixement de les qüestions prèvies i prejudicials no pertanyents a aquest ordre, que s'han de decidir en la sentència que posi fi al procés (art. 4 de la LRJS).

Com a regla general, el fet que se segueixi una causa criminal sobre els fets debatuts en el procediment laboral (pensem en l'agressió física d'un treballador a un altre) no suspèn el procediment laboral, tret que es tracti d'una qüestió prejudicial penal relativa a la falsedat d'un document (pensem que es nega l'autoria de la signatura d'una quitança) que tingui incidència en el plet; en aquest cas, el procés laboral se suspèn fins que es dicti sentència o interlocutòria de sobreseïment sobre aquesta matèria en el procediment penal corresponent. Més enllà del supòsit de falsedat documental, les qüestions prèvies de caràcter penal les ha de resoldre el jutge social, sense suspendre el procediment, ja que tots dos ordres jurisdiccionals (el social i el penal) són independents perquè es basen en principis diferents.

Si l'òrgan judicial aprecia d'ofici la seva falta de jurisdicció (fins i tot internacional) per raó de la matèria, ho ha de declarar així en una interlocutòria, després d'examinar la demanda, i ha d'indicar al demandant quin és l'òrgan competent. Si el jutge aprecia la falta de competència en un moment posterior, ho ha de fer constar en la sentència, sense entrar en el fons de l'assumpte (article 5 de la LRJS), amb l'audiència prèvia del Ministeri Fiscal. I si l'acció exercida està sotmesa a un termini de caducitat, s'entén suspesa des de la presentació de la demanda. Contra la interlocutòria de falta de jurisdicció o de competència, es poden exercir els recursos que preveu la LRJS.

### 1.3.2. L'enunciació negativa de matèries

L'article 3 de la LRJS exclou expressament de l'àmbit jurisdiccional social tot un seguit de matèries, la majoria de les quals cauen dins l'ordre contenciós administratiu:

a) La impugnació directa de disposicions de rang inferior a la llei i decrets legislatius en matèria laboral quan excedeixin els límits de la delegació (art. 3.a de la LRJS).

b) De les qüestions litigioses en matèria de prevenció de riscos laborals entre empresaris i els obligats a coordinar aquestes activitats preventives i entre empresaris i els serveis de prevenció (art. 3.b de la LRJS). Aquesta competència és de l'ordre jurisdiccional civil, ja que se suscita entre empreses, sobre la base d'una vinculació mercantil.

c) Litigis sobre la tutela dels drets de llibertat sindical i dret de vaga dels funcionaris públics, del personal amb règim estatutari o administratiu, i dels consellers delegats (art. 3.c de la LRJS). El motiu de la seva exclusió de l'ordre social

de la jurisdicció és que els funcionaris públics, el personal estatutari i els consellers o membres dels òrgans d'administració de les empreses, l'activitat dels quals es limiti a la realització de cometes inherents al càrrec, estan exclosos de l'ET. Els litigis sobre funcionaris i personal estatutari en matèria de llibertat sindical i vaga, els coneix l'ordre contenciós administratiu. I els litigis entre empreses i els seus consellers o membres del consell d'administració, els coneix la jurisdicció mercantil.

**d)** De les disposicions que garanteixin el manteniment dels serveis essencials de la comunitat en cas de vaga, sense perjudici de conèixer dels actes de designació del personal triat per a complir serveis mínims, que sí que és competència de l'ordre jurisdiccional social (art. 3.d de la LRJS). En els supòsits de vaga, és l'autoritat governativa l'encarregada d'adoptar les mesures necessàries per a garantir el funcionament dels serveis essencials, i aquest coneixement no correspon a l'ordre social, sinó al contenciós administratiu.

**e)** Litigis sobre els convenis i acords subscrits per les administracions públiques, per als seus funcionaris i empleats públics, i això encara que s'apliquin conjuntament al personal laboral (art. 3.e de la LRJS). En aquests casos és l'ordre contenciós administratiu el competent.

**f)** La impugnació de resolucions i actes dictats en matèria d'inscripció d'empreses, afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors, i actes de liquidació i gestió recaptatòria i altres actes administratius diferents dels de gestió de prestacions de la Seguretat Social (art. 3.f de la LRJS).

**g)** De les reclamacions sobre responsabilitat patrimonial de les entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social i dels serveis del Sistema Nacional de Salut (art. 3.g de la LRJS), que són competència de l'ordre jurisdiccional contenciós administratiu.

**h)** Les matèries laborals de les quals coneix el jutge del concurs (art. 3.h de la LRJS), ja que són competència de l'ordre jurisdiccional civil. Generalment es tracta de mesures empresarials que es presenten davant el jutge del concurs (art. 64 de la Llei concursal), que tenen per objecte l'extinció, modificació i suspensió col·lectiva dels contractes de treball de l'empresari concursat.

## 2. La competència dels òrgans jurisdiccionals socials

### 2.1. Els òrgans de la jurisdicció social

Les regles generals sobre competència objectiva, funcional i territorial dels òrgans jurisdiccionals apareixen previstes en la LOPJ i en la Llei de demarcació i planta judicial (LDPJ), en relació amb la LRJS, i tenen per objecte determinar quin òrgan de la jurisdicció social és competent per a conèixer d'un determinat assumpte o recurs. Per a això cal partir de l'existència, en l'ordre jurisdiccion social, de **quatre òrgans**: els jutjats socials, les sales socials dels tribunals superiors de justícia de cada comunitat autònoma (CA), la Sala Social de l'Audiència Nacional i la Sala Social del Tribunal Suprem.

Els **jutjats socials** (art. 6 de la LRJS) són els òrgans bàsics de l'ordre jurisdiccion social, de caràcter unipersonal. Actuen a cada capital de província, i hi ha un gran nombre de províncies amb més d'un jutjat (així, tenen més d'un jutjat social: Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona). A més, segons la LDPJ hi ha jutjats socials en poblacions diferents de la capital de província, i així tenen un o diversos jutjats socials, a més de les capitals de província (com ara Barcelona, Tarragona, Lleida o Girona), altres poblacions com Manresa, Granollers, Mataró, Sabadell, Terrassa i Tortosa.

Les **sales socials dels tribunals superiors de justícia** (art. 7 de la LRJS) són òrgans col·legiats constituïts per un president triat per un període de cinc anys i per un nombre de magistrats determinat per llei. Tenen la seu en cada comunitat autònoma, i en principi cada comunitat autònoma té una sala social en el seu Tribunal Superior de Justícia. Però hi ha tribunals superiors amb més d'una sala social, i així, en algunes comunitats es compon de dues o més sales, com passa a Andalusia, les Canàries o Castella i Lleó.

La **Sala Social de l'Audiència Nacional** (art. 8 de la LRJS) és una de les sales que integra l'Audiència Nacional. La seva jurisdicció s'estén a tot Espanya i té la seu a Madrid.

La **Sala Quarta del Tribunal Suprem** (art. 9 de la LRJS) culmina l'ordre social de la jurisdicció. La jurisdicció del Tribunal Suprem s'estén a tot Espanya i la seva seu radica a Madrid.

## 2.2. Les regles de competència objectiva

Les regles de competència objectiva permeten distribuir l'exercici de la potestat jurisdiccional entre els diferents òrgans sobre la base de la naturalesa de la pretensió que és objecte de cada procés.

Els jutjats socials coneixen en primera i única instància (article 6 de la LRJS) dels assumptes litigiosos que es promoguin en la branca social del dret, excepte els atribuïts a les sales socials dels tribunals superiors de justícia, i de l'Audiència Nacional. També coneixen en única instància dels processos d'impugnació de resolucions administratives de l'autoritat laboral recaigudes en l'exercici de la seva potestat sancionadora, i dels processos d'impugnació d'altres actes de les administracions públiques en matèria laboral, sindical i de Seguretat Social, que posin fi a la via administrativa, a excepció dels relatius a la inscripció d'empreses, afiliació, altes, baixes, liquidació i gestió recaptatòria.

Les sales socials dels tribunals superiors de justícia (art. 7 de la LRJS) coneixen en única instància de determinats litigis els efectes dels quals s'estenen a un àmbit territorial superior al del jutjat social i no superior al de la respectiva comunitat autònoma.

En concret, coneixen en única instància dels litigis següents: sobre tutela de drets fonamentals i llibertats públiques; sobre controvèrsies entre dos o més sindicats, o entre aquests i les patronals, sempre que l'objecte de litigi estigui inclòs en l'ordre social; sobre conflictes col·lectius; sobre impugnació de convenis col·lectius i acords, sigui quina sigui la seva eficàcia; sobre la impugnació de laudes arbitrals (dictats en substitució de negociació col·lectiva, en conflictes col·lectius, etc.); sobre constitució i reconeixement de la personalitat jurídica dels sindicats, impugnació dels seus estatuts i la seva modificació; en matèria de funcionament intern del sindicat amb els seus afiliats; sobre constitució i reconeixement de la personalitat jurídica de les associacions empresarials; sobre els processos d'acomiadaments col·lectius impugnats pels representants dels treballadors quan estenguin els efectes a un àmbit inferior al de la comunitat autònoma; dels acords remesos per l'autoritat laboral quan apreciï frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió d'un acord d'extinció, modificació o reducció de jornada de caràcter col·lectiu, o quan l'autoritat laboral entengui que l'acord pot tenir per objecte l'obtenció indeguda de certes prestacions de la Seguretat Social; la impugnació de resolucions administratives recaigudes en expedients de reducció de jornada, suspensió o extinció del contracte derivades de força major. També coneixen dels processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques inclosos en l'ordre social quan hagin estat dictats pel Consell de Govern d'una comunitat autònoma.

La Sala Social de l'Audiència Nacional (art. 8 de la LRJS) coneix en única instància de certs litigis, i en concret dels mateixos processos que coneixen les sales socials dels tribunals superiors de justícia, sempre que aquests processos estenguin els efectes a un àmbit territorial superior al d'una comunitat



autònoma. També coneix en única instància dels processos d'acomiadament col·lectiu impugnats pels representants dels treballadors quan excedeixin una comunitat autònoma; dels acords remesos per l'autoritat laboral quan apreciï frau, dol, coacció o abús de dret en l'acord de suspensió, reducció de jornada o extinció dels contractes de treball, o quan aquest pretengui l'obtenció fraudulenta de prestacions de la Seguretat Social; la impugnació de resolucions administratives recaigudes en expedients de reducció de jornada, suspensió o extinció del contracte derivades de força major, quan l'acte desplegui els seus efectes més enllà d'una comunitat autònoma. També coneixen dels processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques inclosos en l'ordre social quan hagin estat dictats per òrgans de l'Administració General de l'Estat, el nivell orgànic del qual sigui de ministre o secretari d'Estat.

A la Sala Quarta del Tribunal Suprem (art. 9 de la LRJS) li correspon conèixer en única instància dels processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques quan siguin dictats pel Consell de Ministres.

### **2.3. Les regles de competència funcional**

Les regles de competència funcional són les que van dirigides a **determinar a quin òrgan correspon conèixer i decidir**, principalment, sobre els recursos i les execucions que es presenten en el si del procés.

Als jutjats socials els correspon conèixer de l'execució de les sentències que dictin en instància, incloent-hi les transaccions judicials i els acords assolits en el si del procés.

Les sales socials dels tribunals superiors de justícia coneixen dels recursos de suplicació contra les resolucions dels jutjats socials inclosos en la comunitat autònoma (art. 7.c de la LRJS); dels recursos de suplicació contra actuacions dels jutjats mercantils en cas de concurs (art. 7.d de la LRJS), i de les qüestions de competència entre els jutjats situats a la comunitat autònoma. També coneixen de les execucions de les resolucions judicials dictades en processos en què han intervingut en instància única.

La Sala Social de l'Audiència Nacional no té competència per a conèixer de recursos contra resolucions d'altres òrgans jurisdiccionals socials. Però pot conèixer dels recursos interposats contra les seves pròpies resolucions, i l'execució de les resolucions dels processos en què ha intervingut en instància.

A la Sala Quarta del Tribunal Suprem (art. 9 de la LRJS) li correspon conèixer dels recursos de cassació ordinari, i de cassació per a la unificació de doctrina (art. 9.b de la LRJS); dels recursos de revisió contra sentències fermes; de les demandes d'error judicial quan l'òrgan al qual s'imputa l'error pertanyi a l'ordre jurisdiccional social (art. 9.d de la LRJS), i de les qüestions de competència entre òrgans que no tinguin cap altre superior comú (art. 9.e de la LRJS).

## 2.4. Les regles de competència territorial

Les regles de competència territorial són les que **determinen la circumscripció territorial** en què se situa l'òrgan jurisdiccional encarregat de dirimir el litigi.

Amb caràcter general, la competència territorial recau sobre el jutjat social corresponent al lloc de la prestació de serveis o al lloc on el demandat tingui el domicili, segons el que triï el demandant (article 10.1 de la LRJS).

En cas que el treball es presti en llocs corresponents a la jurisdicció de més d'un jutjat, és competent el jutjat del lloc on resideixi el treballador o el del lloc de formalització del contracte, si el demandat hi pot ser citat, o el del domicili d'aquest, segons el que triï el treballador demandant.

No obstant això, cal tenir en compte les especificacions següents (art. 10.2 de la LRJS):

- En els processos de Seguretat Social, sobre la Llei de dependència i en matèria d'intermediació laboral (entre aturats i serveis de col·locació públics o privats), és competent el jutjat en la circumscripció del qual s'hagi produït la resolució impugnada o el del domicili del demandant, a elecció d'aquest últim.
- En els processos sobre millores voluntàries de la Seguretat Social, i entre associats i les seves mutualitats, regeix el domicili del demandat o el del demandant, a elecció d'aquest últim.
- En els processos de reclamacions de salaris de tramitació enfront de l'Estat, és competent el jutge que va dictar la sentència d'acomiadament.
- En els processos sobre constitució, reconeixement de personalitat jurídica i impugnació d'estatuts de sindicats i associacions empresarials, és competent el jutge en la circumscripció del qual es trobi la seu de l'organització de què es tracti.
- En els processos sobre règim jurídic de sindicats i responsabilitat d'aquests (o d'associacions empresarials), per infracció de la legislació laboral, regeix el lloc en què es produeixin els efectes de l'acte generador del procés.
- En els processos de tutela de la llibertat sindical, és competent el jutjat en la circumscripció del qual es va produir la lesió denunciada d'aquesta llibertat.
- En els processos electorals laborals, té competència el jutge en la circumscripció del qual se situï l'empresa o el centre de treball afectat, i si hi ha diversos centres, repartits entre diverses circumscripcions judicials, i amb

un sol comitè d'empresa, regeix el lloc de constitució inicial de la mesa electoral.

- En els processos sobre conflictes col·lectius i en els d'impugnació de convenis col·lectius, és competent, respectivament, el jutge en la circumscripció del qual es produeixin els efectes del conflicte, o el jutge en la demarcació del qual s'hagi d'aplicar el conveni impugnat.
- En els processos d'impugnació d'actes de les administracions públiques és competent el jutjat en la circumscripció del qual tingui la seu l'òrgan que hagi dictat l'acte impugnat.

La competència territorial de les sales socials dels tribunals superiors de justícia es regeix per les mateixes regles territorials examinades respecte dels jutjats socials, per als processos corresponents, sempre que no excedeixin l'àmbit d'una comunitat autònoma.

## **2.5. Conflictes de jurisdicció, conflictes de competència i qüestions de competència**

Els conflictes de jurisdicció enfronten un òrgan jurisdiccional amb un òrgan administratiu, ja sigui perquè tots dos pretenen entendre del mateix tema, o perquè cap d'ells ho vol fer. Els resol el Tribunal de Conflictes de Jurisdicció (article 38.1 de la LOPJ). Els conflictes de jurisdicció entre òrgans judicials ordinaris i militars, els resol la Sala de Conflictes de la Jurisdicció (article 39.1 de la LOPJ).

Els conflictes de competència enfronten òrgans judicials de divers ordre jurisdiccional integrats en el poder judicial, quan tots dos entenen que la matèria objecte de controvèrsia és competència de la seva respectiva jurisdicció.

La regulació d'aquests conflictes és prevista en la LOPJ, i l'òrgan que els resol és la Sala de Conflictes del Tribunal Suprem. La tramitació es pot iniciar de dues maneres diferents:

- Si els dos òrgans jurisdictionals es declaren incompetents per raó de la matèria, l'última de les resolucions que declari la incompetència és susceptible de recurs davant l'òrgan que la va dictar, que l'ha d'eleva a la Sala de Conflictes del Tribunal Suprem per a la seva resolució. Aquesta Sala ha de sol·licitar al primer òrgan judicial que es va declarar incompetent que li remeti les actuacions i ha d'escollir el Ministeri Fiscal. Després d'això ha de dictar una interlocutòria en què declari la competència per conèixer del conflicte a algun dels dos òrgans.
- Si un òrgan judicial d'ofici, qualsevol de les parts o el Ministeri Fiscal sol·liciten que el competent és un òrgan d'una determinada jurisdicció, pot dirigir aquesta sol·licitud davant l'òrgan que està coneixent de

L'assumpte perquè declini la seva competència en l'altre, o bé davant l'òrgan que s'entén que ha de ser competent, perquè demani la seva competència. Si no hi ha acord entre tots dos òrgans judicials, les actuacions s'han d'eleva a la Sala de Conflictes del Tribunal Suprem, que ha de dictar la interlocutòria que ho resolgui.

Les qüestions de competència enfronten òrgans judicials del mateix ordre jurisdiccional i es resolen sobre la premissa que no es poden suscitar qüestions de competència entre jutges i tribunals subordinats entre si (article 13 de la LRJS), per la qual cosa cap òrgan judicial pot plantejar una qüestió de competència davant un òrgan jeràrquicament superior, ja que l'òrgan superior comú ha de fixar en tot cas i sense recurs ulterior la seva pròpia competència.

Quan el tribunal superior entengui que un jutjat o tribunal inferior està coneixent d'un assumpte sobre el qual ell mateix es considera competent, ha d'ordenar, un cop escoltat el Ministeri Fiscal, que s'abstingui d'aquest coneixement i li ha de remetre els antecedents.

I a l'inrevés, quan un jutge inferior entengui que el tribunal superior ha envaït la seva competència, no pot promoure a aquest tribunal cap qüestió de competència, però li ha d'eleva el seu parer, sobre el qual ha de resoldre el tribunal superior, un cop escoltat també el Ministeri Fiscal (article 52 de la LOPJ).

Les qüestions de competència entre òrgans judicials del mateix rang les decideix el superior immediat comú a aquests (article 51.1 de la LOPJ i 13.2 de la LRJS). Així, per exemple, les qüestions de competència suscidades entre dos jutjats socials d'una mateixa comunitat autònoma les ha de resoldre la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia d'aquesta comunitat.

La LEC preveu que les qüestions de competència es plantegin com a excepcions processals durant l'acte de judici, i es poden distingir dues possibilitats: que el demandat demani al jutge que està coneixent del procés que deixi de fer-ho i remeti les actuacions al jutge competent (declinatòria), o que el demandat es dirigeixi al jutge que ell considera competent i li sol·liciti que conegui del procés i que, per tant, demani al jutge que està coneixent que s'abstingui de fer-ho (inhibitòria). L'excepció inhibitòria s'ha eliminat en el procés laboral.

Les excepcions declinatòries, en el procés laboral, no suspensen el curs del procediment, i s'han de proposar com a excepcions que han de ser resoltes en la sentència (article 14 de la LRJS). Si es considera la declinatòria, el demandant pot dirigir la demanda davant l'òrgan competent, i si l'acció està subjecta a un termini de caducitat, aquest se suspèn.

Finalment, la delimitació de l'àmbit de competències de la jurisdicció social espanyola enfront de la d'altres països s'ha de fer d'acord amb els convenis i les normes internacionals sobre la matèria. En l'àmbit de la CEE hi ha un Reglament, el 44/2001, relatiu a la competència judicial.

## **2.6. Abstenció i recusació de jutges i magistrats**

Per garantir la imparcialitat del que jutja, l'article 15 de la LRJS preveu dues figures complementàries: la recusació o impugnació del jutge sospitós de parcialitat per la part que es consideri perjudicada (o pel Ministeri Fiscal) i l'abstenció d'ofici del mateix jutge, quan consideri que concorre en ell aquesta circumstància. L'abstenció i recusació dels secretaris judicials i dels membres dels altres cossos de funcionaris de justícia es regeixen pel que disposa la LEC.

L'article 219 de la LOPJ enumera les causes d'abstenció i recusació, esmentant: el vincle matrimonial o situació de fet assimilable; el parentiu entre el que jutja i les parts, els seus lletrats o procuradors; amistat íntima o enemistat manifesta entre aquell i aquests; interès directe o indirecte del que jutja en el plet; que hagi estat el jutge defensor, representant, denunciador o acusador d'alguna de les parts, etc.

L'abstenció ha de ser motivada i ha de resoldre sobre aquesta la secció o sala de la qual el jutge formi part o l'òrgan competent per a conèixer dels recursos contra la sentència del jutge. Aquests òrgans poden ordenar que el jutge continuï el coneixement de l'assumpte o se n'aparti.

La recusació s'ha de proposar tan aviat com es conegui la causa en què es fonamenta. L'article 15.1 de la LRJS, afegeix dues regles: a) en la instància, la recusació s'ha de proposar abans de la conciliació i del judici; b) en via de recurs, abans de la votació o de la decisió (o, si escau, de la vista). Un cop instruït l'incident de recusació, aquest ha de concloure amb una resolució que l'estimi o la desestimi; en el primer cas, el jutge recusat queda apartat del plet.

### 3. El procés laboral i els seus principis informadors

#### 3.1. Procés laboral i dret del treball

El procés laboral és un conjunt sistemàtic d'actes previstos en la llei o creats per l'ordenament jurídic per a la solució judicial dels conflictes plantejats en l'anomenada branca social del dret, per mitjà de jutges i tribunals de l'ordre social de la jurisdicció, que jutgen i executen el que s'ha jutjat. Es tracta, per tant, d'un procés especialitzat enfront del civil, del qual es va separar a la fi del segle XIX per tal d'adaptar els mecanismes judicials als principis propis del dret del treball.

L'evolució del procés laboral ha anat lligada a l'evolució del dret material o substantiu del treball, ja que és un factor necessari perquè el dret del treball pugui assolir les finalitats socials que justifiquen la seva existència (STC 3/1983, de 25 de gener). Es tracta de facilitar l'accés del treballador a la jurisdicció i compensar la seva posició subordinada enfront de l'empresari derivada del contracte de treball, mitjançant una tutela judicial ràpida i eficaç. Per tant, el dret processal laboral no és un conjunt de normes neutres aïllades del dret substantiu o material, sinó que es troben relacionats.

La finalitat del procés laboral és permetre que el dret a la tutela judicial efectiva es faci efectiu en les relacions de treball. Dret a la tutela judicial efectiva que inclou tant el dret a accedir a jutges i tribunals, com el dret a no patir cap tipus d'indefensió durant alguna de les fases del procés, el dret a obtenir una resposta motivada respecte de les pretensions plantejades, i el dret a plantejar els recursos legalment previstos.

#### 3.2. Classes de procés laboral

El procés laboral es pot classificar segons **dos criteris**: en funció de les pretensions que es vulguin fer valer a través d'ell o en funció de la naturalesa del dret discutit. Segons el caràcter de la pretensió, es poden diferenciar entre processos declaratius, executius i cautelars. I segons la naturalesa del dret tutelat, es pot distingir entre un procés laboral ordinari i tot un seguit de modalitats processals.

El procés declaratiu és el que té com a finalitat aconseguir una sentència que declari l'existència o la inexistència d'un dret o d'una situació jurídica determinada (per exemple una demanda dirigida a declarar l'existència d'una relació laboral). El principal inconvenient d'aquests processos és que no escau l'execució de sentència, i se'n discuteix l'ús en l'àmbit laboral.

El procés executiu és aquell mitjançant el qual els jutges i tribunals compleixen la funció constitucional de fer executar el que s'ha jutjat mitjançant una sèrie d'activitats i exigeixen que es compleixi el títol executiu (generalment una sentència).

I el procés cautelar té per finalitat garantir que la sentència que es dicti al seu moment no esdevingui ineficaç pel temps transcorregut des de la interposició de la demanda fins que es dicti la sentència, i bàsicament quan es presumeixi que el demandat pugui realitzar actes que el situïn en insolvència per a impedir que es compleixi la sentència. La mesura cautelar per excel·lència és l'embargament preventiu dels béns del demandat en una quantia suficient per a cobrir l'import de la quantitat reclamada.

Però hi ha altres tipus de mesures cautelars, i així, en el procés de tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, es preveu que el demandant pugui sol·licitar la suspensió dels efectes de l'acte lesiu quan aquest impedeixi la participació d'un candidat en un procés electoral, o impedeixi l'exercici de les seves funcions representatives o sindicals a l'hora de negociar un conveni col·lectiu (art. 180.2 i 3 de la LRJS).

El procés ordinari és aquell mitjançant el qual es regulen i es resolen els litigis als quals la llei no atribueix una determinada modalitat processal. És el procés estàndard i s'aplica supletòriament en el que no prevegin les modalitats processals. S'estructura en tres fases: iniciació (amb la interposició de la demanda), instrucció (amb alegacions, proves i conclusions) i decisió (amb el dictat de la sentència).

Les modalitats processals són tot un seguit de processos que presenten especialitats respecte del procés ordinari (en matèria de terminis, intervenció de les parts en l'acte de vista oral, recursos, etc.).

Entre les modalitats processals de caràcter individual destaquen: el procés en matèria de vacances; de classificació professional; d'impugnació de sancions disciplinàries; de modificació substancial de condicions de treball, mobilitat geogràfica, suspensió del contracte i reducció de jornada; de drets de conciliació de la vida laboral i familiar; d'acomiadament disciplinari; d'extinció contractual per causes objectives, i de reclamació a l'Estat de salaris de tramitació. Entre les modalitats processals de caràcter col·lectiu destaquen els processos per acomiadament col·lectiu; en matèria electoral; de conflicte col·lectiu; d'impugnació de convenis col·lectius, i d'impugnació d'estatuts sindicals i de les resolucions denegatòries del seu registre. I respecte a modalitats processals de caràcter mixt destaquen el procés de tutela dels drets fonamentals; els processos d'ofici; els processos en matèria de prestacions de la Seguretat Social, i els processos d'impugnació d'actes administratius.

### 3.3. Els principis informadors del procés laboral

El dret processal laboral es basa en tot un seguit de principis que l'identifiquen. Alguns d'aquests principis són coincidents amb els que inspiren el procés civil, però en altres casos es tracta de principis propis i diferents, que procuren compensar la desigualtat substancial en què es troba el treballador socialment i econòmicament, i garantir així la salvaguarda del seu dret a la tutela judicial efectiva.

#### 3.3.1. Principis comuns amb el procés civil

**Principi de legalitat processal:** significa que el procés s'ha d'ajustar als requeriments que estableix la llei.

**Principi d'igualtat:** segons aquest principi, les parts del procés tenen les mateixes possibilitats d'al·legació i prova, i seran tractades de la mateixa manera en totes les actuacions processals, amb idèntiques garanties sobre la imparcialitat judicial. Però aquest principi es modula en el procés laboral tenint en compte la finalitat compensadora i igualadora de la desigual posició econòmica i jurídica entre treballador i empresari, fins i tot en les normes processals.

**Principi de bona fe processal:** significa que és prohibit l'ús fraudulent del procés. Els òrgans judicials han de rebutjar d'ofici les peticions formulades amb finalitat dilatòria o que comportin abús de dret. Si s'atempta contra la bona fe processal o s'hi aprecia temeritat, es poden imposar, en una interlocutòria i peça separada, tenint en compte les circumstàncies concurrents, multes d'entre 180 a 6.000 euros, sense que puguin superar un terç de la quantia del procés. Per a això s'ha d'obrir una audiència amb l'afectat que es resoldrà mitjançant una interlocutòria. Contra aquesta multa es pot interposar recurs governatiu (d'alçada) amb audiència del magistrat, i es preveuen mesures addicionals en el cas d'incompliment del deure de col·laboració de les parts.

Si es produeix un dany avaluable econòmicament, el perjudicat també pot reclamar la indemnització oportuna davant el jutjat o tribunal que estigui co-neixent de l'assumpte.

**Principi de contradicció:** significa que les parts han d'exposar a l'òrgan judicial les seves pretensions oposades, al·legant i provant el que creguin pertinent en defensa dels seus drets i interessos.

**Principi de publicitat del judici:** significa que el judici es desenvolupa en audiència pública, i que les parts tenen dret a ser escoltades en justícia, amb totes les garanties necessàries i amb la prohibició d'indefensió. Davant de tercers implica la possibilitat que els subjectes interessats puguin accedir a la consulta de determinats documents judicials, sempre que acreditin un interès legítim.



**Principi de dispositivitat o aportació de part:** significa que són les parts les que promouen el procés, formulen les accions i aporten els mitjans de prova per a fonamentar el seu dret. El procés laboral, com el civil, no es regeix pel principi inquisitiu, la qual cosa no impedeix que el jutge pugui dur a terme actuacions investigadores (per exemple, diligències finals) pensades per a completar el coneixement aportat per les proves practicades, de manera que abans de dictar sentència, i per a formar millor la seva convicció, pot sol·licitar proves addicionals (art. 88 de la LRJS).

El procés laboral concedeix al jutge facultats més àmplies d'intervenció que el procés civil, amb l'objectiu d'ajudar el treballador en la defensa dels seus interessos i d'aconseguir la veritat material, i evitar així que el treballador renunciï a drets indisponibles. Així, és prevista legalment la possibilitat que el jutge pugui acordar la continuació d'una prova, malgrat que la part que la proposi hi renunciï, o la possibilitat que el jutge pugui fer als testimonis i a les parts les preguntes necessàries per a aclarir els fets (art. 87 de la LRJS).

### 3.3.2. Principis específics del procés laboral

Tots deriven de l'especial protecció que es dispensa al treballador en el curs del procés. Mentre que les parts en el procés civil se situen en una posició d'absoluta igualtat davant el jutge, en el procés de treball el treballador se situa en una posició d'inferioritat social i econòmica enfront de l'empresari. Es tracta d'una funció socialitzadora del procés en què el caràcter tuitiu del dret del treball es contagia al procés laboral.

Segons l'article 74 de la LRJS, els jutges i tribunals de l'ordre jurisdiccional social i els secretaris judicials han d'interpretar i aplicar les normes reguladores del procés social segons els principis d'immediació, oralitat, concentració i celeritat.

Tots els principis que enunciem a continuació es manifesten al llarg de la LRJS de manera molt diferent, per mitjà de l'establiment de terminis breus, de la possibilitat del jutge de rebutjar d'ofici peticions formulades amb finalitat dilatòria, o mitjançant les àmplies facultats judicials d'esmenar defectes i omissions a l'hora d'admetre la demanda.

**Principi de celeritat:** amb aquest principi es pretén que el procés laboral sigui àgil i sense dilacions i que es regeixi per la màxima agilitat possible quant a la tramitació. Significa que es disposa de més brevetat en els terminis (que són peremptoris i improrrogables), que determinades decisions judicials no són susceptibles de recurs, que la prova s'ha de practicar en l'acte de judici, etc.

**Principi d'oralitat:** es tradueix en el predomini de la paraula sobre l'escriptura, de manera que l'activitat processal bàsica es desenvolupa en el judici i es fa de viva veu. Amb aquest principi es persegueixen la simplificació i la celeritat del procés, i així són orals els actes de conciliació i judici (a excepció de la demanda i dels recursos que es regeixen pel principi d'escriptura).

**Principi d'immediació:** imposa la presència del jutge a les declaracions, proves i vista, de manera que no pot dictar sentència el jutge que no hagi intervingut en el procés.

**Principi de concentració:** significa que els actes processals se succeeixen sense terminis que els interrompin o que els separin en el temps. Les qüestions prejudicials civils o administratives les resol en la sentència el mateix jutge sense necessitat de suspendre el procés. Com hem vist, la prejudicialitat penal no suspèn el procés, excepte presumpte delictes de falsedat documental que influeixi en el plet.

**Principi d'instància única:** significa que en el procés laboral no hi ha instàncies múltiples, com passa en el procés civil, i el recurs contra la sentència no reobre de nou la discussió i l'examen complet del litigi ja resolt. El tribunal superior no té facultats per a entrar a conèixer novament de l'assumpte. Els recursos són extraordinaris, és a dir, no es repeteix la pràctica de la prova ni es revisen els termes del debat. Només es verifica si el procés s'ajusta al dret.

**Principi d'impuls judicial:** significa que el jutge dirigeix formalment i materialment el procés, condueix la prova, esmena defectes, aprecia les causes de suspensió del procés, interroga les parts, etc., però mai no pot iniciar d'ofici un procés.

**Principi de gratuïtat:** és un dels principis rectors del procés de treball. Constitueix un instrument al servei del dret fonamental a la tutela judicial efectiva removevent obstacles econòmics. I equipara els litigants amb independència de la seva condició econòmica. Es manifesta bàsicament en l'absència de taxes en la instància, i en el caràcter facultatiu de la intervenció d'advocats i procuradors fins a la fase del recurs.

S'aplica en tot cas als treballadors i als beneficiaris de la Seguretat Social, i als funcionaris i al personal estatutari (art. 21.5 de la LRJS), que tenen accés als beneficis de la justícia gratuïta, i estan exempts de prestar garanties i indemnitzacions relacionades amb les mesures cautelars que es puguin adoptar (art. 79.1 de la LRJS). Igualment estan exempts d'efectuar dipòsits i consignacions en cas de recurs (art. 229 de la LRJS), i no se'ls poden imposar les costes del judici o el recurs. També comprèn, entre altres prerrogatives, la defensa i representació gratuïtes per part d'un advocat i procurador en el procediment judicial quan la intervenció d'aquests professionals sigui legalment preceptiva.

La gratuïtat exigeix que el lletrat sigui nomenat pel torn d'ofici. Per això, quan es tracti de treballadors, si per la seva voluntat i decisió personal acudeixen a un advocat que els sembla convenient i es valen d'aquests serveis, estan obligats a satisfer els seus honoraris. Tenen dret a l'assistència jurídica gratuïta les persones físiques els recursos anuals de les quals no superin certes quantitats (article 3.1 de la Llei 1/1996).

També gaudeixen d'aquest benefici les persones físiques, les jurídiques i les associacions d'utilitat pública que acreditin insuficiència de recursos per a recórrer, i, en tot cas, les entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.

## 4. Les parts en el procés laboral

### 4.1. La qualitat de part processal

Es consideren parts del procés els diferents subjectes que, en qualitat de demandant i demandat, hi intervenen amb la finalitat que el jutge decideixi una controvèrsia entre tots dos.

Les parts del procés són l'**actor o demandant**, que és la persona que demana en nom propi l'actuació de la llei (generalment treballador o beneficiari d'una prestació de la Seguretat Social), i el **demandat**, que és la persona enfront de la qual es demana aquesta actuació (generalment un empresari o ens gestor de la Seguretat Social). Per tant, l'exercici d'una acció judicial genera una relació jurídicoprocessal entre la part demandant i part demandada.

### 4.2. Parts singulars i parts plurals

La part processal pot ser singular o plural, és a dir, pot estar constituïda per una sola persona, física o jurídica, o per una pluralitat de subjectes. En aquest últim cas es parla de litisconsorci, que al seu torn pot ser actiu (de demandants) o passiu (de demandats).

El **litisconsorci** es dóna quan **dos o més subjectes** exerceixen accions amb una mateixa causa de demanar enfront d'una mateixa persona o grups de persones, o quan la qüestió que es discuteix i la sentència judicial poden arribar a afectar més de dues persones. El litisconsorci pot ser voluntari (si la seva constitució depèn de la voluntat dels intervinents) o necessari, si és imposat per la llei.

El mateix article 80.2 de la LRJS preveu que, quan hi hagi la possibilitat que el procés repercuteixi en diverses persones, totes tinguin l'oportunitat de conèixer-ne l'existència i comparèixer en el judici. Per això s'exigeix que es presentin tantes còpies de la demanda com interessats hi hagi en el procés, i el jutge està obligat a notificar totes les seves resolucions i diligències no solament a les parts, sinó també als qui puguin tenir algun interès legítim en el procés.

També hi ha determinats casos en què la llei permet que determinats subjectes que no són titulars d'una relació jurídica discutida en el judici compareguin en el procés en suport de les posicions d'una de les parts, encara que no puguin alterar l'objecte del procés ni utilitzar mitjans de defensa que els beneficia exclusivament a ells. És el cas del coadjuvant. Així, la LRJS estableix alguns

supòsits en permetre que en el procés de tutela de la llibertat sindical en què la tutela correspon al treballador, el sindicat al qual pertanyi aquest pugui comparèixer en el judici.

En tot cas, per a ser part en el procés s'exigeixen tres requisits:

- la capacitat processal,
- la legitimació processal i
- la representació processal.

### **4.3. La capacitat processal**

La capacitat processal és una manifestació de la capacitat d'obrar, i significa que qualsevol persona que vulgui actuar en un procés s'ha de trobar en el ple exercici dels seus drets.

Segons l'article 16 de la LRJS: "Poden comparèixer en judici en defensa dels seus drets i interessos legítims els qui es trobin en el ple exercici dels seus drets civils". El treballador assoleix la capacitat d'obrar processal en complir els 18 anys, o els 16 quan està emancipat o hagi estat autoritzat per a contractar laboralment. Quant als qui no es trobin en el ple exercici dels seus drets civils, hi han de comparèixer els seus representants legítims.

Quant a la persona física que actua com a empresari, cal que hagi complert els 18 anys per a tenir capacitat processal, però també la tenen els menors de 18 anys emancipats, tant si ho és per matrimoni, per concessió de qui exerceixi la pàtria potestat, com per concessió judicial.

Quant a les persones jurídiques (empreses), la llei exigeix en tot cas la intervenció d'un representant, és a dir, aquella persona que n'assumeixi la representació o administració. Quant a les entitats sense personalitat jurídica, hi han de comparèixer els qui legalment les representin, i pel que fa a les comunitats de béns i grups (unions sense personalitat jurídica), hi han de comparèixer els qui n'apareguin com a organitzadors, directors o gestors.

El comitè d'empresa té facultats per a exercir accions judicials dins de les seves competències, sempre que així ho decideixi la majoria dels seus membres (art. 65.1 de l'ET).

### **4.4. La legitimació processal: regles generals i regles específiques**

#### **Regles generals**

La legitimació processal fa referència a la titularitat d'un dret o d'una relació jurídica (ser titular d'un contracte de treball o subjecte protegit per la Seguretat Social) i significa bàsicament que s'ha de tenir una especial relació amb l'objecte del litigi. Seria l'aptitud per a ser part d'un procés concret, o bé com a demandant (legitimació activa), o bé com a demandat (legitimació passiva).

Segons l'article 17.1 de la LRJS, "Els titulars d'un dret subjectiu o un interès legítim poden exercir accions davant els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social, en els termes establerts en les lleis". Per tant, la legitimació processal ve donada per l'existència d'un dret subjectiu o interès legítim que permet exercir accions judicials. S'ha de tractar d'un interès real i efectiu, i no merament cautelar.

## **Regles específiques**

### **1) La legitimació de les representacions col·lectives**

El procés laboral es caracteritza pel fet que certes representacions col·lectives d'empresaris i treballadors tenen àmplies facultats d'intervenció en el procés. Així, els sindicats i les associacions empresarials tenen legitimació per a la defensa dels interessos econòmics i socials que li són propis (art. 17.2 de la LRJS), circumstància que es manifesta en els processos de conflicte col·lectiu i d'impugnació de convenis col·lectius.

A més, els sindicats amb implantació suficient en l'àmbit del conflicte estan legitimats per a accionar judicialment en defensa dels interessos col·lectius dels treballadors i en defensa del dret a la igualtat entre homes i dones.

Les organitzacions de treballadors autònoms també tenen legitimació per a la defensa dels acords d'interès professional que signin. I les parts afectades desfavorablement per una resolució d'una administració laboral també poden interposar els recursos previstos legalment quan les seves pretensions hagin estat desestimades.

El Ministeri Fiscal també estarà legitimat per a intervenir en tots els supòsits previstos en la LRJS, com és el cas dels procediments de tutela de drets fonamentals.

### **2) La legitimació del Fons de Garantia Salarial**

El FOGASA pot actuar en el procés laboral com a demandat, que és el supòsit típic, o com a actor (quan, per exemple, reclama a l'empresari el reemborsament de les quantitats satisfetes). També té la facultat de comparèixer com a part interessada (titular d'un interès legítim) en qualsevol fase o moment dels processos en què es pugui derivar alguna responsabilitat d'abonament de salaris o indemnitzacions als treballadors litigants, sense que es retrocedeixi o s'aturi el curs de les actuacions (art. 23.1 LRJS).

En aquest últim cas, la LRJS regula, a més, el cas específic d'empreses que es troben en procediments concursals i el de les ja declarades insolvents o desaparegudes (art. 23.2 LRJS). Si així succeeix, el secretari judicial ha de citar com a part el FOGASA, i li ha de traslladar la demanda perquè pugui assumir les seves obligacions legals i instar el que convingui en dret (el contrari motiva la nul·litat de les actuacions).

Assumeix la posició de part, amb el que això implica (oposar excepcions com la prescripció del deute, proposar proves, etc.), malgrat que no es tracti d'un demandat estricte que calgui condemnar o absoldre. També pot impugnar laudes arbitrals o conciliacions extrajudicials, judicials i assentiments.

En els procediments seguits contra el FOGASA, les afirmacions de fet contingudes en l'expedient administratiu i en les quals s'hagi fonamentat la seva resolució donen fe, excepte prova en contra, de la seva veracitat.

#### **4.5. La representació i defensa processal**

En el procés laboral (a diferència del civil), la regla general en matèria de representació processal és que les parts poden comparèixer per si mateixes, si bé poden conferir la representació a un advocat, procurador, graduat social col·legiat o a qualsevol altra persona que es trobi en el ple exercici dels seus drets civils. És a dir, **en el procés laboral no és preceptiva la representació mitjançant un procurador**, i les parts poden comparèixer per si mateixes.

Però si les parts volen ser representades per un advocat, procurador o graduat social, aquesta representació pot ser conferida mitjançant poder atorgat per compareixença davant el secretari judicial o mitjançant una escriptura pública.

No obstant això, en el procés laboral, malgrat la delimitació entre defensa i representació (art. 21 de la LRJS), el representant parla per la part en l'acte del judici i s'acostuma a convertir en el seu defensor.

La defensa processal es regeix també per un criteri de llibertat, ja que és opcional o facultativa en la instància; però no en el tràmit dels recursos, ja que en el recurs de suplicació els litigants han de ser defensats per un advocat o representats tècnicament per un graduat social col·legiat. I en el recurs de casació i en les actuacions processals davant el Tribunal Suprem, és preceptiva la defensa per part d'un advocat.

La part que vulgui acudir assistida per aquest tipus de representació ho ha de fer constar en la demanda perquè l'altra part pugui estar assistida o representada igualment i no quedar en situació d'indefensió (art. 21.2 de la LRJS). A més, la sol·licitud d'un advocat d'ofici suspèn els terminis de caducitat i interromp els terminis de prescripció de les accions.

En els processos en què demandin conjuntament més de deu treballadors, o quan la demanda s'adreça contra més de deu demandats, els actors han de designar un representant comú, que pot ser tant un advocat, procurador o graduat social com un dels mateixos treballadors afectats, o bé un sindicat. Però qualsevol demandant pot expressar la seva voluntat justificada de compareixer per si mateix o designar un representant propi.

L'Estat i altres ens de l'Administració (autonòmica o local) han d'acudir a judici representats pels lletrats del servei jurídic corresponent. La representació i defensa de les entitats gestores (INSS, INSALUD, IMSERSO, Institut Social de la Marina) i de la TGSS correspon als lletrats de l'Administració de la Seguretat Social.

Els sindicats poden actuar en un procés en nom i interès dels treballadors, funcionaris i personal estatutari que hi estiguin afiliats que així ho autoritzin, per a defensar els seus drets individuals, i recau en aquests treballadors els efectes d'aquella actuació.

En la demanda, el sindicat ha d'acreditar la condició d'afiliat del treballador i l'existència de la comunicació al treballador de la seva voluntat d'iniciar el procés. L'autorització es presumeix concedida, excepte declaració en contra del treballador afiliat.

Si en qualsevol fase del procés el treballador expressa a l'oficina judicial que no havia rebut la comunicació del sindicat, o que, tot i haver-la rebut, n'ha negat l'autorització, el jutge ha d'acordar l'arxivament de les actuacions. En cas que no s'hagi atorgat aquesta autorització, el treballador pot exigir al sindicat la responsabilitat que sigui procedent (art. 20.2 de la LRJS).

Els sindicats estan exempts d'efectuar dipòsits i consignacions en totes les seves actuacions davant l'ordre social i gaudeixen del benefici de justícia gratuïta quan defensin els interessos dels treballadors i beneficiaris de la Seguretat Social. També estan exempts d'efectuar garanties o indemnitzacions derivades de mesures cautelars, com de l'obligació d'efectuar dipòsits i consignacions per a recórrer.



## 5. L'objecte del procés laboral

### 5.1. La pretensió processal i els seus elements

L'activitat processal s'inicia mitjançant l'exercici d'una acció judicial. De l'article 24 de la CE es desprèn que qualsevol ciutadà pot exercir una acció judicial per a defensar els seus drets i interessos legítims. I l'article 4.2.g de l'ET insisteix que el treballador té dret a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball, la qual cosa constitueix una manifestació del dret fonamental a la tutela judicial efectiva de l'article 24 de la CE.

En aquest punt interessa tenir en compte el que és la garantia d'indemnitat, que consisteix en la protecció del treballador davant qualsevol intent de represàlia empresarial pel fet de reclamar judicialment la defensa dels seus drets i interessos legítims enfront del seu empresari, i forma part del dret a la tutela judicial efectiva de què disposa el treballador, dret fonamental que no pot vulnerar l'empresari.

Dit això, l'objecte del procés laboral és la pretensió, i així, l'article 1 de la LRJS insisteix que els òrgans jurisdiccionals socials han de conèixer de les pretensions que es promoguin en la branca social del dret.

La pretensió és una declaració de voluntat de petició fonamentada en l'existència d'un dret o un interès legítim, per la qual se sol·licita l'actuació d'un òrgan jurisdiccional enfront d'una persona diferent de l'autor de la declaració. Seria aquella reclamació que una de les parts (demandant) dirigeix enfront d'una altra (demandat) davant un tercer (jutge o tribunal) perquè decideixi en dret.

La pretensió és declarativa quan se sol·licita a l'òrgan judicial la declaració d'una situació jurídica que ja existia amb anterioritat (per exemple la pretensió en matèria de vacances o de classificació professional), i poden ser positives o negatives. I la pretensió és constitutiva quan se sol·licita a l'òrgan judicial la creació, modificació o extinció d'una situació jurídica. En aquestes últimes es pot diferenciar entre pretensions de condemna, quan se sol·licita una determinada quantitat de diners (com per exemple una reclamació de salaris deguts), o d'execució, quan se sol·licita una determinada conducta material o física (l'execució d'una sentència d'acomiadament).

Els elements de qualsevol pretensió són tres: el subjectiu, l'objectiu i el material. Els elements subjectius són, al seu torn, el subjecte actiu de la pretensió (actor), el subjecte passiu de la pretensió (demandat) i l'òrgan jurisdiccional, que coneixerà de la pretensió. L'element objectiu de la pretensió és el mateix

contingut de la declaració de voluntat sol·licitada pel subjecte actiu. Per això la pretensió ha de ser idònia, basada en un fonament legal. L'element material seran el lloc (el jutjat), el temps (dins el termini) i la forma (generalment escrita) en què es formula la pretensió.

Finalment, dos elements conformen tota pretensió processal: la *causa petendi* (o fonamentació de la pretensió) i la pètitiva (*petitum* o pretensió concreta). La *causa petendi* són els fets amb rellevància jurídica en què es fonamenta la petició, i la componen tant les al·legacions basades en dret com els fets concrets en què es basa la pretensió (per exemple, el fet d'haver estat contractat, i posteriorment haver estat acomiadat). Per contra la pètitiva és la petició concreta que l'actor formula davant l'òrgan judicial sobre la base de les anteriors fonamentacions fàctiques (que es declari improcedent o nul l'acomiadament).

## **5.2. La pluralitat d'objectes processals: acumulació d'accions i d'actuacions**

L'actor pot acumular en una mateixa demanda totes les accions o pretensions que li competeixin contra el mateix demandat, encara que procedeixin de diferents títols, sempre que totes es puguin tramitar davant el mateix jutjat o tribunal (art. 25 de la LRJS). També es poden acumular les accions que un o diversos actors tinguin contra un o diversos demandats, sempre que hi hagi un nexa per raó del títol o causa de demanar. Les accions acumulades s'han de formular en la demanda, abans dels actes de conciliació i de judici.

En els mateixos termes el demandat pot reconvenir o presentar una acció enfront del demandant. I és que hi ha ocasions en què el demandat no compareix en el procés per a assentir i acceptar la reclamació de l'actor, o per a negar els fets al·legats per aquest, sinó que la seva actuació es dirigeix també a accionar contra el demandant.

En reclamacions sobre accidents de treball i malalties professionals es poden acumular totes les pretensions de rescabament de danys i perjudicis derivades d'un mateix fet, fins i tot sobre millores voluntàries que el treballador dirigeixi contra l'empresari. I en demandes derivades del mateix accident de treball, quan hi hagi més d'un jutjat, el jutjat que hagi conegut del primer d'aquests processos coneixerà les demandes ulteriors relatives a aquest accident de treball.

És possible acumular en una demanda pretensions derivades d'un mateix acte administratiu o d'actes diferents si hi ha una connexió directa. I s'admet l'acumulació a l'acció principal, de la reclamació d'indemnització per lesió de drets fonamentals. També es pot reclamar la reclamació de classificació professional per treballs de categoria superior i la reclamació de les diferències salarials.

Es poden acumular en una mateixa demanda l'acció per acomiadament i per extinció del contracte de treball. Quan per a l'acció d'extinció del contracte a instància del treballador aquest al·legui la falta de pagament de salaris, la reclamació salarial es pot acumular a aquesta acció.

També es pot acumular a l'acció d'acomiadament la d'indemnització dels danys i perjudicis per lesió de drets fonamentals, i aquelles altres que tractin qüestions connexes. I l'actor també pot acumular a l'acció d'acomiadament la reclamació de les quantitats degudes fins aleshores. Però si per la complexitat dels conceptes salarials reclamats es poden derivar demores excessives, el jutjat pot disposar que es tramitin en processos separats.

En el cas dels treballadors autònoms econòmicament dependents (TRADE) es pot acumular l'acció d'acomiadament (al·legant l'existència d'una relació laboral) amb la d'extinció de la relació amb el client.

Si s'exerceixin accions indegudament acumulades, el secretari judicial ha de requerir al demandant perquè, en el termini de quatre dies, esmeni el defecte, i triï l'acció que pretén mantenir. En cas que no ho faci, o si es manté la circumstància de no-acumulabilitat, n'ha de donar compte el tribunal perquè aquest acordi l'arxivament de la demanda. Si s'ha acumulat indegudament una acció sotmesa a un termini de caducitat (com és la d'acomiadament) amb una altra, encara que l'actor no hi opti, s'ha de seguir la tramitació del judici per aquella i el jutge ha de considerar no formulada l'altra acció, i ha d'advertir al demandant del seu dret a exercir-la separatament.

L'acumulació d'actuacions o processos tracta d'analitzar en un mateix procés pretensions que donarien lloc a demandes i a processos diferents. Es preveu per als casos en què un mateix jutjat tramiti diverses demandes contra un mateix demandat amb accions idèntiques, o amb accions susceptibles d'acumulació encara que els actors siguin diferents. També per als casos en què les demandes es presentin en jutjats diferents.

A diferència de l'acumulació d'accions en una mateixa demanda, l'acumulació d'actuacions o processos es basa en la identitat d'objecte de les diverses demandes i no exigeix, com a condició indispensable, identitat de subjectes. Es pot dur a terme d'ofici o a instància de part. En tot cas, comporta la discussió i resolució conjunta de totes les pretensions acumulades, i la seva importància resideix en el fet que, si no es tramita ni es resol en un mateix procediment, es podrien dictar sentències amb pronunciaments o fonaments contradictoris, incompatibles o excloents (art. 30.1 de la LRJS).

Quan un treballador formuli separatament demandes per alguna de les causes d'extinció del contracte que preveu l'article 50 de l'ET, i demanda per acomiadament, la demanda que es promogui posteriorment s'ha d'acumular a la primera, d'ofici o a instància de part, i s'han de debatre totes les qüestions

plantejades en un sol judici. En aquest supòsit la sentència ha d'analitzar conjuntament totes dues accions i donar resposta en primer lloc a l'acció que és a la base de la situació de conflicte.

També és possible l'acumulació d'execucions (art. 36 i seg. de la LRJS), de manera que en les execucions de sentències i altres títols executius contra un mateix deutor i davant un mateix òrgan, es pot disposar d'ofici o a instància de part l'acumulació d'aquestes. També quan les execucions se segueixin contra un mateix deutor i davant jutjats socials diferents.

Els processos d'execució s'acumulen al primer en què es va ordenar l'execució. Si tenen la mateixa data, cal atènyer-se a l'antiguitat de la sentència o del títol executiu, i si no hi ha cap altre remei, cal atènyer-se a la data de la presentació de la demanda. Si s'estima procedent l'acumulació, el secretari judicial ha d'acordar mitjançant un decret reclamar que se li remetin les execucions a acumular.

Igualment, es poden acumular recursos (art. 33 i seg. de la LRJS) quan hi ha identitat d'objecte i d'alguna de les parts. En aquests casos es designa com a magistrat ponent dels recursos acumulats el que hagi estat nomenat primerament a l'hora de conèixer el primer dels que van arribar a la Sala (art. 234 de la LRJS).

### **5.3. El termini per a l'exercici de les accions judicials**

L'exercici d'una acció judicial no és indefinit, sinó que es troba subjecte a un termini, en consideració al principi de seguretat jurídica. Però, mentre els terminis de prescripció no actuen fins que no són al·legats per la part interessada (per exemple davant una reclamació de quantitat que hagi prescrit, és la part interessada la que haurà d'al·legar aquesta excepció en l'acte de judici), per contra, els terminis de caducitat poden i han de ser apreciats d'ofici pel jutge.

En aquest punt no s'ha de confondre la inacció amb la renúncia de drets, la qual exigeix un acte o conducta expressa de no voler exercir una acció (desistint-ne expressament, per exemple).

Segons l'article 59 de l'ET, el termini general de prescripció de les accions derivades del contracte de treball és d'un any, quan l'acció no tingui fixat un termini especial. Un termini especial (encara que és de caducitat i no de prescripció) és el de l'acció d'acomiadament, que es limita a vint dies hàbils (art. 59.3 de l'ET).

Pel que fa al còmput d'iniciació dels terminis prescriptius, cal dir que el termini general d'un any comença a comptar a partir de la data d'extinció del contracte, o a partir del dia en què l'acció es pot exercir, quan aquesta exigeixi percepcions econòmiques o el compliment d'obligacions de tracte únic "que no puguin tenir lloc després d'extingir el contracte". Així, per exemple, si és

vigent la relació laboral, el treballador disposa d'un any per a reclamar judicialment a l'empresari els salaris pendents de pagament, i transcorregut un any, l'acció prescriurà.

Pel que fa al termini de l'acció per a reclamar contra un acomiadament, o contra la resolució d'un contracte temporal per incompliment del termini, és de vint dies hàbils, que es comencen a computar a partir de l'endemà d'aquell en què l'acomiadament s'hagi produït o des de la resolució del contracte. Es tracta d'un termini de vint dies que també s'aplica a altres accions, com la d'impugnació d'una sanció disciplinària imposada per l'empresari (art. 114 de la LRJS), o la impugnació de decisions empresarials en matèria de mobilitat geogràfica o modificació substancial de les condicions de treball (art. 138 LRJS).

Com veurem més endavant, els terminis de prescripció admeten interrupcions en el seu còmput, la qual cosa significa que després de l'esgotament de la causa d'interrupció, s'inicia de nou el còmput complet. Per contra, els terminis de caducitat només admeten la suspensió en el seu còmput, de tal manera que després de la conclusió de la causa de suspensió, no s'obre de nou el termini, sinó que es reinicia el seu còmput pel temps que no s'hagi esgotat amb anterioritat.

Les causes típiques d'interrupció i suspensió d'aquests terminis són bàsicament l'ús de mitjans de solució prèvia al procés (conciliació, mediació o reclamació administrativa prèvia).

## 6. El règim de les actuacions processals

### 6.1. Temps, lloc i forma de les actuacions processals

L'acte processal és l'esdeveniment derivat de la voluntat humana, en virtut del qual es crea, es modifica o s'extingeix alguna de les relacions jurídiques que integren el procés judicial. Cada acte processal té uns requisits propis, que s'han de respectar si es vol ser respectuós al seu torn amb el principi de seguretat jurídica.

Les actuacions processals s'han de practicar, com a regla general, en dies i hores hàbils, encara que l'òrgan judicial pot habilitar dies i hores inhàbils per a actuacions urgents o de pràctica necessària per a l'efectivitat de la corresponent resolució (art. 43 de la LRJS). El període ordinari d'activitat dels tribunals s'estén des de l'1 de setembre, o l'endemà hàbil, fins al 31 de juliol de cada any natural.

Són inhàbils els dissabtes i diumenges, els festius nacionals, autonòmics i locals (en funció d'on tingui la seu l'òrgan judicial). I són hores inhàbils les anteriors a les vuit del matí i les posteriors a les vuit de la tarda, d'on es desprèn que són hores hàbils les compreses entre les vuit del matí i les vuit de la tarda.

El mes d'agost és inhàbil. No obstant això, són hàbils els dies del mes d'agost per a certes modalitats processals, com les d'acomiadament, vacances, matèria electoral, conflictes col·lectius, tutela de drets fonamentals, mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball, drets relacionats amb la conciliació de la vida laboral i familiar, tutela de la violència de gènere, impugnació d'altres mèdiques, entre altres. També són hàbils aquests dies per a l'adopció d'actes preparatoris i mesures cautelars.

Les actuacions s'han de realitzar en els termes i els terminis assenyalats per a cadascuna, que són improrrogables i peremptoris i només es poden suspendre en els casos taxativament establerts. Si l'últim dia de termini és inhàbil, s'entén prorrogat al primer dia hàbil següent.

Els escrits s'han de presentar en els registres de l'oficina judicial adscrita al jutjat o al tribunal corresponent, i les parts poden utilitzar per a això els mitjans tècnics de què disposin, sempre que permetin l'enviament i la recepció documental en condicions d'autenticitat i amb constància de data i de contingut (art. 44 de la LRJS). Els tribunals han admès la presentació d'escrits per fax, sempre que hi hagi un servei habilitat que ofereixi garantia de la seva recepció.

Quan la presentació d'un escrit estigui subjecta a termini, es pot efectuar fins a les quinze hores del dia hàbil següent al del venciment del termini, en el servei comú processal creat a aquest efecte o, si aquest no existeix, en la seu de l'òrgan judicial. En cap cas no s'admet la presentació d'escrits en el jutjat que presenti el servei de guàrdia (art. 45 de la LRJS).

Perquè es pugui acreditar l'acte de presentació, s'ha de proporcionar a l'interessat, o bé una còpia segellada amb constància del dia i de la data del rebut de l'escrit, o bé un resguard de recepció per mitjans electrònics (art. 46 LRJS).

Les actuacions han d'estar en l'oficina judicial sota la custòdia del secretari, on poden ser examinades pels interessats que acreditin un interès legítim i només es poden lliurar en els casos expressament previstos en la llei, si bé la llei preveu que, en lloc de lliurar les actuacions, es puguin expedir testimonis, certificats o còpies simples quan així se sol·licitin.

Si transcorregut el termini concedit per a examinar les actuacions, no es retornen, el secretari judicial, mitjançant un decret, ha d'imposar al responsable una multa de vint a dos-cents euros diaris.

## **6.2. Les resolucions i diligències d'ordenació del procés**

Els jutges i tribunals socials han d'adoptar les seves decisions per mitjà de provisions (o providències), interlocutòries i sentències segons el caràcter, el moment processal i el contingut de la resolució, i sempre amb les formalitats legalment previstes (art. 49 de la LRJS).

Les provisions (o providències) són resolucions referides a qüestions processals que requereixen una decisió judicial perquè així ho estableix la llei, sempre que en aquests casos no exigeixi expressament la forma d'interlocutòria. Tenen per objecte l'ordenació material i l'impuls del procés, si bé han perdut aquest caràcter com a conseqüència de les àmplies competències atribuïdes als secretaris judicials per mitjà dels decrets.

Les interlocutòries són resolucions judicials que generalment decideixen recursos interposats contra provisions, i sobre les qüestions següents: inadmissió de la demanda; acumulació indeguda d'accions; admissió o inadmissió de prova; mesures cautelars, etc.

I les sentències són les resolucions judicials que posen fi al procés i decideixen definitivament el plet en qualsevol instància o recurs.

Totes aquestes resolucions s'han de realitzar per escrit, si bé algunes es poden fer verbalment durant la celebració del judici, sempre que es documenti en la pertinent acta judicial.

Així, la Llei preveu la possibilitat que el jutge o tribunal pugui dictar verbalment interlocutòries al final de la compareixença celebrada en qualsevol incident suscitat durant el procés, sempre que no sigui procedent un recurs de suplicació contra aquests. I, excepte determinats casos, les sentències també es poden dictar verbalment, amb referència als antecedents de fet, fets provats i fonamentació, i les parts poden sol·licitar una transcripció escrita de la sentència.

En totes aquestes resolucions s'ha d'incloure l'esment al lloc i la data en què s'adopti, el nom de qui les dicti, l'expressió de si són o no fermes, i, si escau, els recursos que siguin procedents, l'òrgan davant el qual s'han d'interposar i el termini i els requisits per a això, i també els dipòsits i les consignacions que cal efectuar i la manera de fer-los.

Els secretaris judicials han de resoldre per mitjà de diligències i de decrets. També poden dictar resolucions orals documentant-se en una acta que expressi la decisió i motivació (art. 49.2 de la LRJS).

Les diligències, al seu torn, poden ser de diversos tipus: d'ordenació i de constància, de comunicació o d'execució. Les diligències d'ordenació són les resolucions que tenen com a finalitat l'ordenació i l'impuls del procés, i donen a les actuacions el curs que la llei estableixi. Les diligències de constància són les resolucions dictades pel secretari judicial que tenen com a finalitat posar de manifest l'existència de fets amb transcendència processal (com per exemple la presentació d'un escrit o document o el transcurs d'un termini). Les diligències de comunicació són les resolucions que tenen com a objecte donar a conèixer als afectats les decisions i resolucions judicials amb la finalitat que aquests puguin adoptar la posició que creguin oportuna. I les diligències d'execució són les resolucions que tenen com a objectiu executar el que s'ha acordat (com per exemple arxivar les actuacions o remetre les actuacions judicials al tribunal superior).

Els decrets són resolucions dictades pel secretari judicial en els supòsits següents: quan s'admeti a tràmit una demanda, quan es posi terme al procediment del qual el secretari tingui atribuïda competència exclusiva i, en qualsevol classe de procediment, quan calgui o sigui convenient raonar el que s'ha resolt.

### **6.3. Els actes de comunicació**

Segons l'article 53.1 de la LRJS, els actes de comunicació amb les parts s'han d'efectuar segons el que disposa la LEC i amb les especialitats previstes en la LRJS. A més, s'han d'efectuar esgotant totes les possibles vies existents per a aconseguir l'efectivitat de les notificacions.



Les citacions, les notificacions, les citacions a termini i els requeriments, els ha de fer el secretari judicial mitjançant la compareixença dels interessats en el local de l'oficina judicial adscrita al jutjat o tribunal. Les notificacions s'han d'efectuar als mateixos interessats, i s'han de notificar als qui siguin part i als qui puguin patir perjudici o tinguin interès legítim (art. 53 i seg. de la LRJS).

Les cèdules de notificació han de contenir certs requisits, com ara: el jutge o tribunal que les dicta, la data i l'assumpte, la identificació de la persona a la qual se cita, l'objecte de la citació, el lloc, el dia i l'hora en què ha de comparèixer la persona citada, la prevenció que si no compareix se li pot exigir responsabilitat.

S'exigeix a les parts que en el primer escrit o compareixença assenyalin un domicili, que pot ser el seu propi, o el del seu representant o defensor. Quan la part comparegui assistida o representada per professionals, els actes de comunicació es realitzen, excepte designació expressa d'un altre, al seu domicili, i és una obligació processal de les parts mantenir-los actualitzats, i s'ha de notificar al jutjat qualsevol canvi respecte del domicili, número de telèfon, fax, correu electrònic, etc.

Si es tracta de lletrats de l'Administració, la notificació s'ha de fer a la seu oficial de la institució pública. Quan es tracti de comitès d'empresa, les diligències s'han de fer al seu president o secretari, i, si no, a qualsevol dels seus membres.

Els actes de comunicació s'han de fer per correu certificat amb justificat de recepció, encara que la llei també preveu la possibilitat que es practiquin per qualsevol altre mitjà de comunicació, com ara telègraf, fax o correu electrònic, sempre que es garanteixi la recepció i l'autenticitat.

Si no es poden notificar d'aquesta manera, les diligències de comunicació s'han de practicar mitjançant el lliurament d'una còpia de la resolució, o de la cèdula, al destinatari. I en absència de l'interessat, aquests documents s'han de lliurar al parent més proper, al familiar o empleat, o, si no, a qui exerceixi funcions de porteria o consergeria a la finca, fent saber en tot cas el deure públic que això implica (art. 57 LRJS).

Només quan no consti el domicili de l'interessat o se n'ignori, es pot fer la notificació, per mitjà d'edictes, inserint un extracte de la resolució en el butlletí oficial corresponent. Però, abans d'acudir als edictes, s'han d'haver esgotat tots els mitjans habituals de notificació, i s'ha d'haver esbrinat el domicili de l'afectat, mitjançant registres, col·legis professionals, etc.

I totes les notificacions han de complir els requisits de forma i contingut exigits per llei. Si la diligència no és notificada d'aquesta manera, o no reuneix les dades legalment establertes, la seva infracció determina la falta de validesa de la notificació i, per tant, la seva nul·litat, tret que l'interessat s'hagi donat per assabentat o consti de forma suficient el seu coneixement processal.

#### **6.4. L'audiència al demandat rebel**

Es tracta d'un incident singular que opera després de la conclusió del procés i que no té com a finalitat la revisió de la sentència, sinó permetre la intervenció de qui va estar absent per causes de força major o alienes a la seva voluntat, malgrat ser emplaçat "en forma legal".

Segons l'article 185 de la LRJS, s'ha de tramitar d'acord amb el que preveuen els articles corresponents de la LEC, amb les especialitats següents:

- a) Com a regla general, la incompareixença injustificada del demandat no impedeix la celebració del judici, que continua sense necessitat de declarar la seva rebel·lia.
- b) A petició del demandant, es pot decretar l'embargament de béns mobles i immobles o altres mesures cautelars.
- c) El termini per a sol·licitar l'audiència és de vint dies des de la notificació personal de la sentència, o des que consti el coneixement processal o extra-processal d'aquesta, i en tot cas de quatre mesos des de la notificació de la sentència en el butlletí oficial corresponent.
- d) La petició d'audiència s'ha de fer davant l'òrgan judicial que hagi dictat la sentència ferma que es pretén rescindir.
- e) L'audiència al demandat se substancia davant l'òrgan que va conèixer del litigi en la instància.
- f) La falta d'emplaçament o la citació on irregular causants d'indefensió s'ha de combatre mitjançant la nul·litat d'actuacions.

## **7. Les activitats prèvies d'evitació del procés**

### **7.1. L'evitació del procés**

El procés judicial és l'últim remei que s'ha de seguir, per això la llei instrumenta mecanismes per a intentar aconseguir la solució mitjançant vies alternatives a la del procés, generalment més àgils, que s'imposen obligatòriament.

Qui decideixi exercir accions judicials ha d'esgotar preceptivament determinats tràmits encaminats a una solució extrajudicial de la controvèrsia, tràmits que s'han d'utilitzar dins el termini de prescripció o de caducitat propi en què s'ha d'exercir l'acció judicial, que, per aquest motiu, quedaria suspès o interromput. El que el dret pretén amb aquests intents no és tant eludir el procés, com aconseguir un ràpid acord entre les parts que solucioni el litigi.

Els actes d'evitació del procés laboral són bàsicament la conciliació o mediació prèvia a la via judicial, i la reclamació administrativa prèvia. La LRJS ha afegit a la conciliació prèvia a la via judicial la mediació i els laudes arbitrals com a actes d'evitació del procés. I ha afegit a la reclamació administrativa prèvia a la via judicial l'esgotament de la via administrativa prèvia.

### **7.2. La conciliació o mediació prèvia**

La conciliació prèvia és una figura amb una àmplia tradició històrica que intenta descarregar de treball els òrgans jurisdiccionals i evitar l'excessiva judicialització dels conflictes laborals. Segons l'article 63 de la LRJS, és un requisit previ per a la tramitació del procés l'intent de conciliació o, si escau, de mediació davant el "servei administratiu corresponent", estatal o autonòmic.

El servei administratiu especialitzat tradicionalment es va denominar SEMAC (Servei Administratiu de Mediació, Arbitratge i Conciliació), si bé en l'actualitat es tracta de serveis administratius especialitzats que han estat transferits a les respectives comunitats autònomes.

Però també es pot fer davant l'òrgan que es pugui crear a aquest efecte en un acord interprofessional o conveni col·lectiu, els quals poden establir mecanismes compositius com la mediació o l'arbitratge. I així, l'article 82.2 i 3 de l'ET faculta les organitzacions sindicals i patronals més representatives a elaborar acords sobre solució extrajudicial de conflictes laborals. Finalment interessa tenir en compte que els convenis col·lectius poden establir com a requisit previ a la via judicial el plantejament de la divergència davant la comissió paritària del mateix conveni col·lectiu.

Es tracta d'un pas previ que s'ha de seguir abans de presentar una demanda judicial, excepte en determinats supòsits, de manera que són excepcions a aquest requisit de conciliació prèvia, les següents accions judicials:

En primer lloc, no és necessària en els casos en què s'ha de demandar l'Administració pública, quan aquesta actua com a empresari, atès que en aquests casos escau la reclamació administrativa prèvia.

I en segon lloc en tot un seguit d'accions judicials que donen motiu a determinats processos, com ara: els processos sobre Seguretat Social i els processos d'ofici (per la naturalesa pública dels subjectes que hi intervenen); els processos relatius al gaudi de vacances, els de mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball, suspensió o reducció temporal de jornada, els de drets de conciliació de la vida laboral i familiar, els derivats de la protecció contra la violència de gènere, els d'impugnació de convenis col·lectius i d'estatuts sindicals, els processos relatius a la tutela de drets fonamentals i llibertats públiques, els d'impugnació de l'acomiadament col·lectiu per part dels representants dels treballadors, i els processos electorals (per raons d'urgència i d'agilitat en la ràpida solució del litigi).

Tampoc no és necessària en els processos d'anul·lació de laudes arbitrals, en els d'impugnació d'acords de conciliacions, mediacions o transaccions, i aquells en què, una vegada presentada la demanda, cal dirigir-la o ampliar-la enfront de persones diferents de les inicialment demandades.

L'intent de conciliació s'inicia mitjançant la presentació de l'anomenada *sol·licitud de conciliació* (art. 65 de la LRJS), document que ha de contenir certes dades, i en concret: la identificació de les parts; lloc, classe de treball, categoria professional, antiguitat i salari; enumeració clara i concreta dels fets que motiven la reclamació i la seva quantia; si és una reclamació per acomiadament, la data i els motius al·legats per l'empresa; i la data i la signatura d'aquesta sol·licitud.

El sol·licitant ha de presentar l'original de la sol·licitud i tantes còpies com parts interessades hi hagi i dues més. En el mateix acte de presentació s'ha d'examinar la sol·licitud per a comprovar si reuneix els requisits exigits; en aquest cas, s'ha de lliurar al sol·licitant una còpia segellada i datada, al mateix temps que se li fa saber el lloc, el dia i l'hora per a la celebració de la conciliació o mediació. Els altres interessats se citen per correu certificat amb justificat de recepció, i s'hi ha d'adjuntar una còpia de la sol·licitud.

La presentació de la sol·licitud o papereta de conciliació interromp els terminis de prescripció i suspèn els terminis de caducitat, que es reinicien (en la prescripció) o es reprenen (en la caducitat) a partir de l'endemà de l'intent de conciliació o transcorreguts quinze dies des de la presentació d'aquesta sol·licitud sense que hagi tingut lloc el corresponent acte. En tot cas, transcorreguts trenta dies sense que s'hagi celebrat l'acte de conciliació es considera acabat el

procediment i complert el tràmit. Els compromisos arbitrals subscrits entre les parts també produeixen la suspensió de la caducitat i la interrupció de la prescripció.

Després de la presentació de la sol·licitud de conciliació es procedeix a citar les parts, la compareixença de les quals en l'acte de conciliació és obligatòria (art. 66 de la LRJS). Les parts en l'acte de conciliació han de tenir la mateixa capacitat que s'exigeix als litigants d'un procés laboral. Hi poden comparèixer per si mateixes o per mitjà d'un representant (representació conferida per poder notarial) i cal que el representant sigui reconegut com a tal per l'altra part i es consideri suficient segons el parer del lletrat conciliador.

La no-compareixença injustificada de la part que va presentar la papereta de conciliació determina que aquesta es consideri no presentada, amb el consegüent arxivament de les actuacions. Naturalment, si la incompareixença està justificada, se'n fa un nou assenyalament. Per contra, si és l'altra part la que no hi compareix, la conciliació s'entén intentada sense efecte, la qual cosa s'ha de fer constar en l'acta de conciliació i el jutge pot imposar les costes del procés a la part demandada que no hagi comparegut sense causa justificada, inclosos els honoraris del lletrat o graduat social (art. 66 de la LRJS) fins a un màxim de sis-cents euros.

Si l'intent de conciliació culmina amb avenença, les parts han de subscriure un autèntic contracte de transacció, contra el qual es poden exercir les accions de nul·litat oportunes per les causes que invaliden els contractes davant els tribunals de l'ordre social en el termini de trenta dies des que es va arribar a aquest acord. L'acord s'ha de plasmar en una acta, de la qual s'ha d'expedir un certificat a cadascuna de les parts. En presentar la demanda davant el jutjat social, s'hi ha d'adjuntar el certificat de l'acte de conciliació.

El que s'hagi convingut en la conciliació té força executiva i es pot portar a efecte pel tràmit d'execució de sentència, per a resoldre la controvèrsia i evitar el posterior plet.

En tot cas, l'acord de conciliació o mediació també pot ser impugnat, tant per les parts signatàries de l'acta com pels qui puguin patir un perjudici, davant el jutjat o tribunal que conegui de l'assumpte, mitjançant l'exercici de l'acció de nul·litat per les causes que invaliden els contractes (consentiment prestat per error, violència, intimidació o dol), o per presumpta il·legalitat o lesivitat de l'acord.

Si no hi ha acord entre les parts, s'estén l'acta amb el resultat de "sense avenença". En aquests casos, no s'ha resolt la controvèrsia i queda oberta la via judicial per a la imposició de la demanda, que ha de ser congruent amb el que s'ha sol·licitat en la conciliació.

L'absència de conciliació o de mediació prèvia a la via judicial en els supòsits en què sigui obligatòria es considera un defecte processal, susceptible d'esmena. Per això, si a la demanda no s'adjunta el certificat de l'acte de conciliació o mediació previ el secretari judicial ha d'advertir al demandant que ha d'acreditar la celebració o l'intent expressat en el termini de quinze dies, ja que, en cas contrari, s'arxivarà la demanda (article 81.3 de la LRJS).

En els supòsits en què se celebri el judici sense que consti que s'ha realitzat la conciliació o mediació prèvia obligatòria, es pot formular un recurs de suplicació, sempre que s'hagi fet la protesta pertinent dins el termini i en la forma escaient i, a més, hagi produït indefensió, i això amb la finalitat que s'anul·lin totes les actuacions, que es reposen en el moment d'admissió de la demanda.

### **7.3. La reclamació administrativa prèvia**

La conciliació o mediació extrajudicial no es pot utilitzar quan s'intenta demanar un ens públic, tenint en compte que aquests tenen prohibit transaccionar sobre els seus drets i les seves obligacions. Malgrat això, i per a evitar que el conflicte arribi a la via judicial, la LRJS preveu la reclamació administrativa o l'esgotament de la via administrativa prèvia a la via judicial, per la qual es posa en coneixement de l'ens públic el conflicte, i se li dóna la possibilitat que ofereixi una solució extraprocessal.

La reclamació administrativa prèvia (prevista en els articles 69 a 73 de la LRJS) és preceptiva en els casos en què es vulgui accionar judicialment davant un ens jurídic públic, com és l'Estat i els seus organismes, les comunitats autònomes o les corporacions locals.

La llei distingeix segons si la reclamació es dirigeix enfront de l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals i entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, i la reclamació en matèria de prestacions de la Seguretat Social. Dit això, interessa diferenciar el règim jurídic diferent de l'una i de l'altra.

En els casos en què es pretengui demanar l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals i entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, cal haver interposat una reclamació administrativa prèvia a la via judicial social, o, si escau, haver esgotat la via administrativa. La finalitat no és cap altra que concedir a l'Administració, quan aquesta ha de litigar com a empresari laboral, l'oportunitat de considerar la pretensió que s'esgrimeix enfront d'ella, amb la finalitat que pugui solucionar el conflicte dins la pròpia via administrativa i sense necessitat d'acudir a la via judicial, la qual cosa implica una manifestació de la posició jurídica especial que manté l'Administració en la seva relació amb els particulars.

La regla general és que totes les pretensions laborals que es formulin contra les administracions públiques requereixen una reclamació administrativa prèvia. No obstant això, no és obligatòria la reclamació prèvia en els casos en què el

que és preceptiu és la conciliació prèvia i en tot un seguit de modalitats processals, la majoria coincidents amb les excloses de la conciliació prèvia, com ara: els processos d'impugnació d'acomiadament col·lectiu, els relatius al gaudi de vacances, matèria electoral, mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball i suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, els relatius als drets de conciliació de la vida laboral i familiar, els iniciats d'ofici, els de conflictes col·lectius, els d'impugnació de convenis col·lectius, els d'impugnació dels estatuts sindicals, els de tutela de drets fonamentals i les llibertats públiques, les reclamacions contra el FOGASA, i els derivats de drets establerts en la Llei de violència de gènere. Tampoc no és preceptiva quan l'interessat ha esgotat la via administrativa d'acord amb les normes de procediment administratiu (art. 70 de la LRJS).

La reclamació administrativa s'ha de presentar amb caràcter previ al procés, i només en cas que l'Administració no accepti la pretensió, pot ser demandada jurisdiccionalment. A més, s'ha d'interposar davant l'òrgan competent que hagi dictat la resolució sobre la sol·licitud inicial de l'interessat, que generalment és el cap administratiu o el director de l'organisme en què el treballador presta serveis. La reclamació prèvia s'ha de presentar en els registres de l'òrgan administratiu al qual es dirigeix o en qualsevol altre registre habilitat, i s'ha de donar un rebut de la presentació de l'escrit al reclamant, que disposarà d'una còpia segellada i datada.

El contingut de la reclamació administrativa ha de ser anàleg al de la demanda, i hi ha de constar el nom i cognoms de l'interessat, del seu representant, i el lloc i els efectes de les notificacions; l'òrgan administratiu al qual es dirigeix; els fets i fonaments en què es basa la sol·licitud, i el lloc, la data i la signatura del sol·licitant.

La presentació de la reclamació administrativa prèvia provoca la interrupció dels terminis de prescripció i la suspensió dels terminis de caducitat, que només es reiniciaran o reprendran després de la decisió (expressa o per silenci administratiu) de l'ens públic.

Si l'Administració contesta dins el termini i estima la reclamació de l'interessat, el conflicte queda resolt i no cal acudir a la via judicial. Si l'Administració estima parcialment la reclamació, queda oberta la reclamació judicial sobre la part de la pretensió que ha estat denegada. Per contra, si la resolució administrativa és denegatòria de la petició del treballador (expressament o per silenci administratiu, en cas que hagi transcorregut un mes sense que hagi estat notificada la resolució), aquest té un termini de dos mesos (excepte en el supòsit d'accions per acomiadament, en què aquest termini és de vint dies) per a interposar la corresponent demanda davant el jutjat social. Transcorreguts aquests terminis, la demanda ja no és admissible.

En reclamació de prestacions de la Seguretat Social, la reclamació prèvia és idèntica a l'efectuada davant les administracions públiques, però amb les peculiaritats següents:

És un requisit necessari que la reclamació administrativa prèvia s'interposi davant l'entitat gestora corresponent, i no és necessària quan s'impugni una resolució administrativa d'alta mèdica emesa per l'entitat gestora en esgotar-se el termini de durada de tres-cents seixanta-cinc dies de la prestació.

La reclamació s'ha d'interposar davant l'òrgan que va dictar la resolució en el termini de trenta dies des de la notificació de la resolució impugnada. I en els processos d'impugnació d'altres mèdiques (no exemptes de reclamació prèvia), al cap d'onze dies des de la notificació de la resolució. L'entitat gestora de la Seguretat Social ha de contestar en el termini de quaranta-cinc dies. Si no contesta en aquest termini, s'ha d'entendre denegada la reclamació prèvia per silenci administratiu.

La demanda s'ha d'interposar en tot cas en el termini de trenta dies a comptar de la data en què es notifiqui la denegació de la reclamació prèvia o des del dia en què s'entengui denegada per silenci administratiu. I en els processos d'impugnació d'altres mèdiques el termini per a interposar la demanda és de vint dies.

La pretensió que s'esgrimeix en via de reclamació administrativa prèvia ha de ser la mateixa que l'esgrimida en el procés, sense que s'hi puguin introduir variacions substancials, tret que es tracti de fets nous que no s'hagin pogut conèixer amb anterioritat (art. 72.1 de la LRJS). I l'omissió de la reclamació administrativa prèvia faculta l'Administració a oposar-se a l'admissió de la demanda. Excepcionalment, i sempre que hagi quedat clara la voluntat d'impugnar contra l'Administració, i que aquesta n'hagi tingut coneixement, els tribunals han admès que la utilització del tràmit de conciliació prèvia pot complir la funció de la reclamació prèvia.



## Resum

L'origen de la jurisdicció social coincideix amb el de la primera legislació obreira (finals del segle XIX), tenint en compte que la jurisdicció civil era inadequada per a resoldre litigis laborals, i és que els treballadors desconfiaven d'una justícia llarga, costosa i complicada com la civil. Després d'una primera Llei de tribunals industrials de 1908, i successives reformes legislatives, l'actual text regulador és la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

La jurisdicció social és aquella funció estatal dirigida a la resolució de conflictes i litigis laborals d'acord amb el dret, que s'exerceix per mitjà de jutges i tribunals que tenen competència per a jutjar i fer executar el que s'ha jutjat, de conformitat amb les regles i els procediments legalment establerts (article 117 de la CE). Respecte a l'extensió de l'ordre jurisdiccional social, l'article 2 de la LRJS ha precisat les matèries que s'incardinen en la branca social del dret, i l'article 3 exclou de l'àmbit jurisdiccional social tot un seguit de matèries.

Els òrgans jurisdictionals de l'ordre social són quatre: a) els jutjats socials; b) les sales socials dels tribunals superiors de justícia de la respectiva comunitat autònoma; c) la Sala Social de l'Audiència Nacional, i d) la Sala Quarta del Tribunal Suprem, cadascun amb una competència funcional i territorial diferent.

El procés laboral és una institució creada per l'ordenament jurídic per a la solució judicial dels conflictes plantejats en l'anomenada *branca social del dret*. L'evolució del procés laboral ha anat lligada a l'evolució del dret material o substantiu del treball, ja que és un factor necessari perquè el dret del treball pugui aconseguir les finalitats socials que justifiquen la seva existència (STC 3/1983), per la qual cosa el dret processal laboral no és un conjunt de normes neutres aïllades del dret substantiu.

El procés laboral disposa de tot un seguit de principis informadors que deriven de la protecció especial que es dispensa al treballador en el curs del procés, i és que mentre que les parts en el procés civil se situen en una posició d'absoluta igualtat davant el jutge, en el procés de treball, el treballador se situa en una posició d'inferioritat social i econòmica davant l'empresari. Es tracta d'una funció socialitzadora del procés, en què el caràcter tuitiu del dret del treball es contagia al procés laboral.

Per a poder intervenir en el procés s'ha de tenir la condició de part i, en concret, la d'actor o demandant i la de demandat, parts que poden ser singulars o plurals. Al seu torn, per a aconseguir la condició de part s'ha de disposar de capacitat processal, i de legitimació. En el procés laboral (a diferència del civil), la regla general en matèria de representació processal és que les parts poden comparèixer per si mateixes, si bé poden conferir la seva representació a un

advocat, procurador, graduat social col·legiat o a qualsevol altra persona que es trobi en el ple exercici dels seus drets civils. La defensa processal es regeix també per un criteri de llibertat, ja que és opcional en la instància, però no en el tràmit dels recursos.

Tot procés ha de tenir un objecte, que el constitueix l'anomenada *pretensió processal*. La pretensió processal dóna lloc al que es coneix amb el nom d'*acció judicial* (o *demanda*), i és possible l'acumulació d'accions en una mateixa demanda, i l'acumulació de processos (o demandes) en un mateix procés. A més, les accions judicials solen estar subjectes a un termini de caducitat o de prescripció, el transcurs de la qual, sense que s'exerceixin, provoca el decaïment de l'acció.

Les actuacions processals s'han de practicar en dies i hores hàbils, i han de ser autoritzades pel secretari judicial, i la presentació d'escrits s'ha de fer en els registres dels jutjats i sales socials. Els jutjats i tribunals socials adopten les seves decisions per mitjà de provisions, interlocutòries i sentències. D'altra banda, les citacions, les notificacions, les citacions a termini i els requeriments es poden fer mitjançant la compareixença dels interessats en el local del jutjat o tribunal, i els actes de comunicació s'han de fer per correu certificat amb justificant de recepció, encara que la llei també preveu la possibilitat que es practiquin per qualsevol altre mitjà de comunicació.

Atès que el procés judicial és l'últim remei que s'ha de seguir, s'intenta aconseguir la solució dels conflictes laborals per mitjà de vies alternatives a la del procés (la conciliació prèvia i la reclamació administrativa prèvia) generalment més àgils, i que s'imposen obligatòriament.

L'intent de conciliació s'inicia mitjançant la presentació, davant el servei administratiu corresponent, de l'anomenada *sol·licitud de conciliació*. La compareixença a l'acte de conciliació és "obligatòria per als litigants", i la no-compareixença de la part que va presentar la papereta de conciliació determina que aquesta es consideri no presentada, amb el consegüent arxivament de les actuacions. Per contra, si és l'altra part la que no hi compareix, la conciliació s'entén intentada sense efecte. El que s'hagi convingut en conciliació té força executiva i es pot portar a efecte pel tràmit d'execució de sentència.

Pel que fa a la reclamació administrativa prèvia, aquesta és preceptiva quan es demanda l'Administració com a empresari. La seva finalitat és concedir a l'Administració l'oportunitat de considerar la pretensió que s'esgrimeix enfront d'ella, amb la finalitat que pugui solucionar el conflicte dins la pròpia via administrativa i sense necessitat d'acudir a la via judicial.

## Activitats

1. La senyora Maribel ha prestat serveis des del 1998 al Departament de Treball, amb un contracte temporal laboral d'interinitat, fent tasques permanents com a auxiliar administrativa. El dia 29-1-2001 va signar la presa de possessió com a funcionària interina, després de la proposta de nomenament efectuada per la directora dels serveis per l'Acord de 27-12-2000. El 7-1-2001 es resol revocar el seu nomenament com a interina, davant la qual cosa la treballadora reclama per acomiadament.

És competent l'ordre jurisdiccional social per a conèixer de la matèria?

2. Un treballador és declarat de baixa mèdica derivada de malaltia comuna pels serveis mèdics de la Seguretat Social. Aquest procés d'incapacitat temporal va ser impugnat per la mútua, que va afirmar que, malgrat no ser la responsable d'abonar la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna (sinó només les derivades de contingències professionals), les lesions que s'han objectivat en el treballador i que han motivat la concessió de la baixa mèdica són similars a les que tenia quan va ser donat d'alta mèdica per la mútua en un procés d'incapacitat temporal previ derivat d'accident de treball. La mútua argumenta que, si el treballador impugna la contingència de la qual deriva aquesta baixa mèdica expedida per l'ICS, la mútua llavors sí que tindria un dret subjectiu, ja que és l'entitat obligada a pagar la prestació. Per això, amb més motiu pot tenir un legítim interès a anul·lar la baixa mèdica expedida pels serveis públics per impropcedent.

Té la mútua legitimació o interès processal a impugnar judicialment aquesta baixa mèdica?

3. El senyor Esteve va ser declarat en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual derivada d'un accident de treball a causa de l'incompliment empresarial de mesures preventives. L'INSS va iniciar un expedient de responsabilitat empresarial per falta de mesures de seguretat i va declarar l'existència d'aquesta responsabilitat incrementant un 50% la prestació d'incapacitat permanent que rebia el treballador, i que havia d'abonar l'empresa. Un cop complerts els 55 anys d'edat, tota pensió d'incapacitat permanent total s'incrementa un 20%, per la qual cosa el treballador va reclamar a l'INSS que a aquest increment s'apliqués també el corresponent recàrrec de prestacions al qual va ser condemnada l'empresa. Davant la negativa de l'INSS, va interposar una demanda judicial tan sols enfront de l'entitat gestora, i no enfront de l'empresa.

El treballador hauria d'haver demandat també l'empresa, en el que seria un litisconsorci passiu necessari?

4. Assenyalats dia i hora per a la celebració d'un judici oral, el lletrat que havia de representar la part actora pateix una malaltia sobtada, per la qual cosa va al judici un altre lletrat del mateix despatx d'advocats amb poder per a pledejar. Aquest lletrat va al·legar en l'acte de judici la situació d'indefensió que li podia generar a la seva representada, i va sol·licitar la suspensió de l'acte de conciliació i de judici, a la qual no va accedir el jutge d'instància. Aquest lletrat va ser el que havia efectuat les actuacions prèvies al procés i va negociar amb la part demandada per a arribar a un acord extrajudicial previ al judici.

S'ha vulnerat el dret a la tutela judicial efectiva perquè no s'ha suspès el judici?

5. Una treballadora, empleada de l'ajuntament, és acomiadada el 28-11-05 i l'ajuntament al·lega que davant aquest acomiadament podia interposar una reclamació administrativa prèvia. No obstant això, la treballadora va presentar una papereta de conciliació davant el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació el 23-12-05, i es va celebrar l'acte de conciliació del 18-01-06. Interposa una demanda judicial en data 16-01-06 i presenta l'oportuna reclamació administrativa prèvia el 27-02-06. En l'acte de judici, l'ajuntament va al·legar la caducitat de la demanda.

Segons la treballadora, de l'article 59.3 de l'ET es desprèn que el termini de caducitat de l'acció d'acomiadament queda interromput per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent. Des d'aquesta perspectiva, la demanda s'hauria presentat dins el termini, tenint en compte la interrupció del termini, ja que es va interposar una papereta de conciliació prèvia. Segons el parer de la treballadora, malgrat que es va equivocar i no va presentar la reclamació administrativa prèvia, tal com li corresponia, sí que va presentar l'oportuna papereta de conciliació, la qual hauria interromput el termini de caducitat ja que hi havia una clara voluntat impugnatòria, i l'ajuntament hauria tingut coneixement, abans de la demanda, de la pretensió que reclamava la treballadora. La concurrència de tots aquests requisits hauria de donar validesa a la interrupció del termini de caducitat.

Pot prosperar la pretensió de la treballadora?

## Exercicis d'autoavaluació

1. L'element decisor del jutjat social és...

- a) bipersonal.
- b) unipersonal.
- c) tripersonal.
- d) multipersonal.

2. Contra les sentències dictades pel jutjat social es pot interposar...

- a) un recurs d'apel·lació.
- b) un recurs de cassació.
- c) un recurs de suplicació.
- d) un recurs de revisió.

3. La Sala Social del Tribunal Suprem és...

- a) la primera.
- b) la segona.
- c) la sisena.
- d) la quarta.

4. Quin òrgan és competent per a enjudiciar la impugnació que efectua un treballador davant l'acomiadament objectiu acordat per l'empresari?

- a) Direcció Provincial de Treball.
- b) Direcció Provincial de l'INSS .
- c) Jutjat social.
- d) Tribunal arbitral.

5. La jurisdicció dels jutjats socials s'estén a l'àmbit...

- a) provincial.
- b) local.
- c) interprovincial.
- d) comarcal.

6. No és un òrgan de la jurisdicció de l'ordre social...

- a) el jutjat social.
- b) el Tribunal Superior de Justícia.
- c) el Tribunal Suprem.
- d) l'Audiència Provincial.

7. És una competència que té la Sala Social del Tribunal Suprem conèixer...

- a) dels recursos de cassació que estableix la llei.
- b) del recurs d'apel·lació.
- c) del recurs de suplicació.
- d) Cap de les respostes anteriors és correcta.

8. Indiqueu quina de les matèries següents no és objecte de l'ordre jurisdiccional social:

- a) Impugnació de convenis col·lectius.
- b) Processos sobre matèries electorals.
- c) Resolució de la TGSS en matèria de gestió recaptatòria.
- d) Tutela dels drets de llibertat sindical.

9. El principi de gratuïtat...

- a) s'aplica a tots els empresaris.
- b) s'aplica a treballadors i empresaris.
- c) s'aplica als treballadors i als beneficiaris de la Seguretat Social.
- d) s'aplica tan sols als beneficiaris de la Seguretat Social.

10. El principi d'immediació...

- a) imposa la presència del jutge a les declaracions, proves i vista.
- b) imposa la presència del jutge tan sols en la fase de conclusions.
- c) imposa que un jutge substituït pugui dictar una sentència encara que no hagi assistit a la vista.
- d) imposa al jutge la possibilitat de desplaçar-se fora del jutjat.

11. El principi d'instància única significa...

- a) que el Tribunal Superior no té facultats per a entrar a conèixer novament de l'assumpte, i el recurs contra la sentència no reobre de nou la discussió i l'examen complet del litigi ja resolt.
- b) que és possible entrar a conèixer novament l'assumpte en cas de recurs.
- c) que és un únic jutge el que coneix de l'assumpte.
- d) que el procés s'inicia únicament a instància de part.

12. Els sindicats...

- a) poden actuar en un procés en nom i interès dels treballadors que hi estiguin afiliats que l'autoritzin.
- b) només poden actuar en un procés en defensa dels seus propis interessos.
- c) no necessiten comunicar al treballador afiliat la seva voluntat d'iniciar el procés.
- d) són sempre part demandant.

13. Segons l'article 59 de l'ET, el termini general de prescripció de les accions derivades del contracte quan l'acció no tingui fixat un termini especial és...

- a) d'un any.
- b) d'un mes.
- c) de vint dies hàbils.
- d) de vint dies naturals.

14. Quan no consti el domicili de l'interessat o se n'ignori, es pot realitzar la notificació, citació o citació a termini per mitjà...

- a) d'anuncis en els diaris.
- b) d'anuncis a la televisió.
- c) d'anuncis per edictes.
- d) d'anuncis a Internet.

15. El termini que estableix la LRJS per a l'esmena del defecte de l'omissió de l'intent de conciliació prèvia és...

- a) de deu dies.
- b) de quinze dies.
- c) d'un mes.
- d) No hi ha termini d'esmena.

16. Estan exceptuats de l'intent de conciliació obligatòria prèvia...

- a) els processos sobre acomiadaments.
- b) els processos que versin sobre matèria electoral.
- c) els processos sobre reclamació de salaris.
- d) els processos sobre sancions de l'empresari.

## Solucionari

### Activitats

#### 1. Proposta de solució: STSJ de Catalunya de 12 de novembre de 2002.

No. Davant la qüestió de si l'ordre jurisdiccional laboral s'ha de declarar incompetent pel sol fet d'existir un nomenament de funcionari interí, cal concloure que el tema objecte del litigi ha de ser conegut per la jurisdicció contenciosa administrativa, i no per la social, en aplicació de la doctrina establerta en nombroses sentències de la Sala Social del Tribunal Suprem, i de la qual és exponent la Sentència de 20-10-1998 (RJ 1999, 9991). A partir de la doctrina establerta en aquesta Sentència, la mera existència d'un nomenament com a funcionari interí, encara que es produeixi després d'una successió de contractes eventuais de caràcter laboral, determina inexcusablement la competència de la jurisdicció contenciosa administrativa, en comptes de la social.

La Sentència del Tribunal Suprem de 20-10-1998 (ponent Gil Suárez) va ser dictada en unificació de doctrina, i ha estat seguida per la Sala Social del TSJ de Catalunya, entre altres en sentències de 19-1-2000 (AS 2000, 853), 29-9-2000 (JUR 2000, 309981), 23-1-2001 (JUR 2001, 100151), 10-4-2001 i 3-12-2001.

En conseqüència, i com expressa el Tribunal Suprem: amb independència del fet que la irregularitat administrativa no converteix necessàriament i sempre la relació en laboral, és veritat que no es pot donar una resposta judicial a la petició formulada sense que prèviament es decideixi, en sentit positiu o en sentit negatiu, sobre l'afirmada il·legalitat de la relació funcional, i aquesta decisió només la poden adoptar amb plenitud d'efectes els òrgans judicials de l'ordre contencios administratiu.

La STS de 20-10-1998 estableix la doctrina que els tribunals de l'ordre social de la jurisdicció no tenen competència per a resoldre assumptes en què funcionaris interins de l'Administració pública formulen petició que es declari la seva relació de caràcter laboral indefinida des d'una determinada data d'antiguitat. La mateixa Sentència del Tribunal Suprem de 20 d'octubre de 1998 assenyalava que, quan una Administració pública utilitza contractes administratius per a disfressar i ocultar el que en realitat és un veritable contracte de treball, no sol ser difícil descobrir la maniobra, i queda palesa i a la vista aquesta realitat de naturalesa laboral. Si a això s'afegeix que a una i altra situació s'accedeix per mitjà de l'oportuna via contractual, que implica l'existència de voluntats concordes sobre el corresponent objecte propi del contracte, i que a més la veritable naturalesa d'un contracte ve donada pel seu contingut, objecte i essència, no per les denominacions o expressions utilitzades per les parts que hi intervenen, és clar que, quan per mitjà de les actuacions ha quedat en evidència que l'aparença contractual administrativa amb què es va envoltar el vincle constituït no té fonament legal, és obligat concloure que aquest vincle és de naturalesa laboral i que els tribunals de l'ordre social de la jurisdicció són competents per a conèixer i resoldre la qüestió plantejada sobre això.

Però no passa el mateix quan es tracta de serveis prestats en virtut d'un nomenament de funcionari interí efectuat per una Administració pública, ja que aquesta situació específica té una estructura, elements, configuració i caràcters molt diferents dels supòsits al·ludits en els paràgrafs anteriors.

En primer lloc, i com a punt de partida, s'ha de destacar que, en principi, el nomenament de funcionaris interins es pot dur a terme amb tota llicitud. A més, cal tenir present que la relació funcional que neix en aquests casos no ha estat generada per un pacte o acord *inter partes*, sinó per un nomenament, és a dir, per un acte d'autoritat efectuat per l'Administració quant a tal, és a dir, realitzat en l'exercici d'una potestat que li és pròpia; aquest nomenament és, per tant, un veritable acte administratiu que, com a tal, s'ha de presumir vàlid i d'acord amb la llei, mentre no se'n declari la nul·litat o ineficàcia per les vies legals adequades, i és obvi que la seva impugnació (conducció necessari per a aconseguir aquesta declaració de nul·litat en matèria judicial) s'ha de dur a terme necessàriament davant els tribunals de la jurisdicció contenciosa administrativa, ja que així es dedueix del que disposen l'article 9.4 de la Llei orgànica del poder judicial, i els articles 1.1 i 2.c de la Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Aquesta doctrina és de plena aplicació al cas pràctic en què la treballadora, si bé va prestar serveis com a contractada laboral temporal, des de l'1-1-2001 realitza la seva activitat en virtut d'una resolució de nomenament d'interí.

Per tant, cal assumir el raonament de la STS de 20-10-1998 (RJ 1998, 9981), que declara la incompetència de l'ordre social, en assenyalar: "Aquesta Sala ha resolt en nombroses ocasions assumptes que guarden una gran analogia amb el que se suscita en l'actual procés; no solament en l'esmentada Sentència de contrast, sinó en moltes altres de similars, com ara les de 20 d'abril de 1992 (RJ 1992, 2661), 13 d'octubre de 1994 (RJ 1994, 8047), 12 de juny (RJ 1996, 5747), 16 de juliol, 19 de setembre i 24 d'octubre de 1996 (RJ 1996, 7789) i 27 de gener, 12 de febrer, 3, 11 i 17 de març, 22 (RJ 1997, 3489) i 25 d'abril (RJ 1997, 3583) i 9 octubre

1997 (RJ 1997, 7196). En totes aquestes sentències s'arriba a la conclusió que els tribunals de l'ordre social de la jurisdicció no tenen competència per a resoldre assumptes en què funcionaris interins de l'Administració pública formulen peticions anàlogues a les d'actuacions.

Convé, com a resum, afegir-hi que: a) L'Administració pública, amb plena facultat i competència, pot dur a terme els nomenaments de funcionaris interins que consideri convenient, sempre que respecti el que la Llei disposa a aquest efecte. b) Els nomenaments realitzats gaudeixen d'aparença de legalitat i s'han de considerar vàlids i eficaços, mentre no els declari nuls l'autoritat competent per a això. c) Els tribunals de l'ordre jurisdiccional contencions administratiu són els que tenen la competència per a conèixer de les impugnacions que es dirigeixin contra aquests nomenaments i per a declarar-ne la nul·litat. d) Els tribunals laborals, per contra, no tenen aquesta classe de competència, i no es pot parlar aquí de qüestió de prejudicialitat, com va raonar la Sentència del Tribunal Suprem de 12 juny 1996. e) A més, no és gens clar que la declaració de nul·litat del nomenament d'un funcionari produeixi la conseqüència d'atorgar naturalesa laboral a la prestació de serveis realitzada per l'interessat; si es tracta de la nul·litat del nomenament d'un funcionari de carrera, és evident que aquesta no determina l'existència de cap relació sotmesa al dret del treball, i sembla lògic seguir aquesta mateixa pauta i criteri si es tracta de funcionaris interins. És obligat, en conseqüència, concloure que l'ordre jurisdiccional social no és competent per a conèixer i resoldre les pretensions exercides en aquest procés".

## 2. Proposta de solució: STSJ de Catalunya de 19 de març de 2008.

No. Segons l'article 17.1 de la LRJS: "Els titulars d'un dret subjectiu o un interès legítim poden exercir accions davant els òrgans jurisdiccional de l'ordre social, en els termes establerts en les lleis". La legitimació *ad causam* o legitimació en sentit estricte ha estat definida com una aptitud específica determinada, mitjançant la justificació necessària per a intervenir en un litigi especial i concret per obra d'una relació en què les parts es troben respecte de la cosa objecte d'aquest litigi (STS de 20-12-1989). Per aquest motiu, com ha assenyalat la doctrina científica, la legitimació es configura com la qualitat d'un subjecte consistent a trobar-se dins la relació jurídica material deduïda en el judici en la situació activa o passiva que justifica l'assumpció de la corresponent posició processal. La legitimació activa apareix així vinculada al poder de disposició del dret controvertit en el procés i és el titular d'aquest dret (o qui afirma aquesta titularitat en el judici) qui té atribuït el seu exercici, excepte supòsits excepcionals de substitució processal legalment previstos quan, per la naturalesa de la pretensió exercida, la legitimació es pugui fonamentar únicament en un interès legítim.

En el cas pràctic no es constata un interès legítim de la mútua, ja que és l'entitat asseguradora que cobreix la incapacitat temporal per contingències professionals i així li correspon l'expedició dels comunicats de baixa, confirmació de baixa i alta, en els processos d'incapacitat temporal derivats de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals corresponents als treballadors dependents de les empreses associades. I així mateix acordar les successives baixes, confirmació de baixa i alta, expedides en els processos originats per les mateixes malalties que van causar processos derivats de les indicades contingències corresponents als dits treballadors (art. 6.1.2 del Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals en la gestió de la Seguretat Social).

En conseqüència, la mútua no té la legitimació activa per a impugnar la baixa mèdica estesa al treballador derivada de malaltia comuna pels serveis mèdics de l'Institut Català de la Salut (baixa mèdica que conforma el document que objectiva una situació mèdica per la qual el treballador es justifica davant el pagador o responsable del pagament del subsidi i davant els òrgans d'inspecció), ja que la mútua no cobreix les contingències comunes i, en tot cas, ens trobem davant un acte de mer tràmit no qüestionable fins a la decisiva resolució de l'expedient de qualificació de la contingència.

## 3. Proposta de solució: STSJ de Catalunya d'1 de desembre de 2006.

Sí. La figura del litisconsorci passiu necessari es troba regulada en l'article 12.2 de la Llei d'enjudiciament civil, d'aplicació supletòria en el procés social, que disposa que, "quan per raó del que sigui objecte del judici la tutela jurisdiccional sol·licitada només es pugui fer efectiva enfront de diversos subjectes conjuntament considerats, tots ells hauran de ser demandats, com a litisconsorts, tret que la Llei disposi expressament una altra cosa". En alguns litigis laborals, el litisconsorci ve imposat per una norma legal expressa, però el normal és que la seva existència derivi de la naturalesa de la relació juridicomaterial que dona suport al litigi, de tal manera que en els supòsits en què, perquè el dret material es pugui declarar amb eficàcia, sigui necessària la intervenció en el procés d'un determinat nombre de persones conjuntament considerades, aquestes han de ser necessàriament portades a aquest, ja que, altrament, el dret no podria actuar eficaçment.

En el cas pràctic la part actora no va demandar en l'actual procediment l'empresa per a la qual treballava, probablement pensant que, com que es tramitava ja un procés sobre recàrrec de prestacions per falta de mesures de seguretat, no seria necessari. Però, de conformitat amb el

que disposa l'article 123.2 de la LGSS: "La responsabilitat del pagament del recàrrec establert en l'apartat anterior recau directament sobre l'empresari infractor i no pot ser objecte de cap assegurança, de manera que, és nul de ple dret qualsevol pacte o contracte que es realitzi per cobrir-la, compensar-la o transmetre-la". Per això l'empresa hauria d'haver estat present en l'acte de judici d'aquest procediment.

El denominat *litisconsorci passiu necessari* no és imposat per una norma legal expressa, sinó que en la majoria dels casos es fa necessària la relació litisconsorcial per regles de formació jurisprudencial, a tenor de les quals cal estendre la demanda a totes les persones o entitats a les quals pugui afectar el que s'ha debatut en el procés. I aquesta és justament la situació que ara es contempla, de manera que, sense perjudicar el resultat final del litigi, ateses les circumstàncies que hi concorren i la manera com s'ha configurat la pretensió, es fa necessari portar al procés l'empresa per a la qual treballava l'actor. L'exigència ve imposada per la necessitat de demandar tots aquells als quals puguin afectar els pronunciaments de la sentència, de conformitat amb el principi processal fonamental que ningú no sigui condemnat sense ser escoltat, ni absolut sense haver de ser-ho.

L'omissió de la crida al procés de qualsevol dels possibles afectats passivament per ell implica la vulneració de l'article 80 de la LRJS, que exigeix la designació en la demanda de tots els interessats en el procés, i també de l'article 24.1 de la Constitució espanyola, que proclama el dret a la tutela judicial efectiva dels jutges i tribunals, en l'exercici de drets i interessos legítims, sense que en cap cas no es pugui produir indefensió. Precisament la figura legal del litisconsorci passiu necessari té com a finalitat garantir el principi de contradicció i d'oportunitat d'audiència a qui pugui ser afectat per la resolució que es dicti i per a atendre una part essencial del procés, qüestió d'ordre públic, la manca del qual ha de ser apreciada fins i tot d'ofici.

#### 4. Proposta de solució: STSJ de Catalunya de 27 de desembre de 2006.

No. Sobre la ruptura de la igualtat processal, les sentències 92/1996, de 27 maig, i 105/1996, d'11 juny (amb citació de la STC 47/1987), expressen que entre el feix de garanties que integren el dret a un procés just, s'hi inclou el dret a la defensa i a l'assistència lletrada que l'article 24.2 de la CE reconeix no solament per al procés penal, sinó també, amb les oportunes especialitats, per a la resta dels processos, i la finalitat dels quals és assegurar l'efectiva realització dels principis de contradicció i d'igualtat d'armes que imposen als òrgans judicials el deure positiu d'evitar desequilibris entre la respectiva posició processal de les parts, o limitacions en la defensa que puguin inferir a alguna d'elles un resultat d'indefensió, prohibit en tot cas en l'incís final de l'article 24.1 CE.

La primera d'aquestes sentències també indica que "el fet que la intervenció del lletrat no sigui preceptiva en un procés determinat, de conformitat amb les normes processals, no priva el justiciable del dret a la defensa i l'assistència lletrada que li reconeix l'article 24.2 CE, ja que el caràcter no preceptiu o no necessari de la intervenció de l'advocat en certs procediments no obliga les parts a actuar personalment, sinó que les faculta per triar entre l'autodefensa o la defensa tècnica, però el dret d'assistència lletrada queda incòmode en aquests casos, i el seu exercici queda a disponibilitat de les parts".

A aquest tenor, la STC 47/1987, de 22 abril, seguint la doctrina declarada pel Tribunal Europeu de Drets Humans en les sentències de 9 d'octubre de 1979 (cas *AireyB/C* número 32) i 25 d'abril de 1983 (cas *Pakelli-B/C* número 42), ha assenyalat que "la negació del dret a l'assistència lletrada gratuïta en un procés que permet la compareixença personal només constitueix una vulneració constitucional si l'autodefensa exercida per aquell a qui es nega el dret es manifesta incapaç de compensar l'absència d'un advocat que el defensi i, per tant, de contribuir satisfactòriament a l'examen de les qüestions jurídiques suscitades en el procés, la qual cosa és determinable, en cada cas concret, atenent la major o menor complexitat del debat processal, i la cultura i els coneixements jurídics del comparegut personalment, deduïts de la forma i nivell tècnic amb què hagi realitzat la seva defensa".

Sobre la suspensió del judici oral per circumstàncies com la malaltia de la part o del lletrat, també s'ha pronunciat el nostre Tribunal Constitucional en diverses ocasions. Així en la STC 195/1999, de 25 d'octubre, assenyalat que: "no hi va haver una interpretació rigorista de l'article 83.2 de la norma processal ni, per tant, una vulneració del dret fonamental a la tutela judicial efectiva (article 24.1 de la CE), ja que el primer d'aquests preceptes possibilita la suspensió «només a petició de totes dues parts o per motius justificats acreditats davant l'òrgan judicial», assenyalant (FJ 3r.), amb citació de diverses sentències anteriors del mateix Tribunal, que la seva doctrina: 'ha afavorit una interpretació flexible i antiformalista d'aquesta norma, congruent amb el propòsit del legislador, que no és cap altre que el de restringir, en la mesura que sigui possible, les suspensions immotivades o superposadament dilatòries, si bé també hem advertit que aquesta interpretació no pot emparar actituds mancades de la diligència deguda per part de l'interessat, lesives del dret a la tutela judicial efectiva de la contrapart, de la garantia a un procés sense dilacions indegudes o a la regularitat, bon funcionament i, en definitiva, integritat objectiva del procés'".



La ressenyada STC continua dient –així mateix citant-ne altres d’anteriors– que “la causa o el motiu justificat no és suficient, ni comporta *ipso iure* la suspensió del judici; per contra, la realitat del que s’ha expressat ha de ser adreçada, amb eficàcia probatòria i força de convicció suficient per a portar a l’ànim de qui jutja la veracitat de la circumstància impeditiva de l’assistència i, en tot cas, és a l’òrgan judicial a qui correspon apreciar la concurrència de les circumstàncies que impossibiliten la compareixença... per acordar la suspensió del judici, decisió que no admet cap discrecionalitat, ja que s’ha d’adoptar en funció de circumstàncies concretes, provades i idònies per a justificar la suspensió, adequació que és revisable en via de recurs”. De la mateixa manera, la Sala Social del Tribunal Suprem, en sentències com la de 14 de març de 2001, es pronuncia en el mateix sentit no rigorista, però sí estricte en el sentit d’exigir, *a priori* o *a posteriori*, una justificació suficient de la suspensió sol·licitada.

Com ja va tenir ocasió d’assenyalar la STSJ de Catalunya de 26 de gener de 2006: “La qüestió és que el lletrat en qüestió, com que no podia comparèixer a l’acte del judici, va traslladar aquesta responsabilitat a un altre company del seu mateix despatx professional, que en efecte va acudir a l’acte del judici oral i va exercir la defensa lletrada de la part demandada, per la qual cosa no es pot sostenir, arribats a aquest punt, que aquesta podia haver caigut en indefensió, ja que va comptar amb assistència lletrada i paritat d’armes. Això amb independència que, com afirma la recurrent, el lletrat actuant exercís les seves funcions amb més o menys perícia en consideració a la seva falta d’especialització en qüestions laborals, per la seva adscripció habitual a temes no laborals, ja que la veritat és que, podent haver-se abstingut d’això demanant com a únic pronunciament de qui jutjava la suspensió de la vista, va dur a terme aquesta defensa, i va desenvolupar l’activitat processal encaminada a garantir els interessos del seu representat. No es desprèn d’aquesta situació cap indefensió proscrita per l’article 24.1 de la Constitució espanyola”.

##### 5. Proposta de solució: STSJ de Catalunya de 14 de març de 2007.

No. En el cas pràctic, la part demandada és un ajuntament, i per tant, forma part de l’Administració local i té naturalesa jurídica pública, i és exigible la presentació d’una reclamació administrativa prèvia a la via judicial per a poder impugnar l’acomiadament en aplicació del que disposa l’article 69 del LRJS. La qüestió objecte de litigi és la de determinar si la presentació de la papereta de conciliació en lloc de la reclamació administrativa prèvia suspèn el còmput del termini de caducitat de 20 dies per a impugnar la decisió extintiva que estableix l’article 59.3 de l’ET.

Certament, en casos excepcionals i d’acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional (entre altres STC 11/88, de 2 de febrer, sobre la valoració no formalista ni rigorista dels pressupòsits i requisits processals atenent-ne la finalitat i el sentit), s’ha entès que pot actuar l’efecte suspensiu de la caducitat encara presentant una papereta de conciliació en lloc d’una reclamació administrativa prèvia.

Però perquè es consideri aplicable aquesta doctrina de caràcter excepcional, és necessari que es donin tres requisits: a) que hi hagi una voluntat impugnadora del treballador, la qual cosa es produeix amb la presentació de la papereta de conciliació abans de la demanda; b) que l’empresari tingui coneixement abans de la demanda de l’existència de la conciliació, i per tant de la pretensió del treballador; c) que no s’hagi indicat al que litiga la via impugnadora prèvia oportuna.

Després d’una certa vacil·lació en els pronunciaments jurisprudencials, així és com s’ha pronunciat la més recent jurisprudència plasmada en la Sentència del Tribunal Suprem de 6-10-05, dictada en unificació de doctrina, que reitera el criteri de la STS de 28-06-99, i que al seu torn ja va mantenir la Sala Social del TSJ de Catalunya en la Sentència de 29-04-02, segons les quals, i amb caràcter general, la conciliació administrativa és un tràmit preprocesal inadequat quan es tracta d’accionar contra els organismes públics (entre els quals cal incloure-hi els de l’Administració local, com passa en aquest cas), i això perquè la LRJS estableix l’obligatorietat de presentar una reclamació prèvia, per la qual cosa només tindrà caràcter suspensiu si es donen els tres requisits abans esmentats.

En aplicació de la dita doctrina a aquest cas, s’observa que es compleixen els dos primers requisits, atès que la treballadora va presentar la papereta de conciliació el dia 23-12-05, és a dir, abans de la demanda (que va ser presentada el dia 16-01-06), i l’Administració en va tenir coneixement. Però no es compleix el tercer requisit, ja que en la resolució que imposa la sanció d’acomiadament de data 28-11-05, s’indica de forma expressa que: “[...] en contra es pot interposar una reclamació prèvia a la via judicial en el termini d’un mes a comptar de l’endemà de la recepció d’aquesta notificació”. És a dir, en la mateixa resolució s’establí de manera clara i evident que contra aquesta es podia interposar una reclamació prèvia a la via judicial en el termini d’un mes a comptar de l’endemà de la seva notificació.

Per tant, la via seguida per la treballadora de la conciliació administrativa no ha produït els efectes suspensius exigits per la jurisprudència. L’acomiadament de la treballadora es va produir en data 28-11-05 i la demanda judicial es va presentar el 16-01-06, és a dir, quan

havia transcorregut amb excés el termini de 20 dies que estableixen l'article 59.3 de l'ET i 114 i 69 de la LRJS per a exercir l'acció contra l'acomiadament, i havent presentat la reclamació administrativa prèvia davant l'ajuntament en data 27-02-06, després de la presentació de la demanda, i precisament com a requeriment del jutjat perquè l'aportés.

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. b

2. c

3. d

4. c

5. a

6. d

7. a

8. c

9. c

10. a

11. a

12. a

13. a

14. c

15. b

16. b

## Abreviatures

- art.** Article
- CE** Constitució espanyola
- CA** Comunitat autònoma
- CEE** Comunitat Econòmica Europea
- DLRT** Decret llei de relacions de treball
- ET** Estatut dels treballadors
- FOGASA** Fons de Garantia Salarial
- INSALUD** Institut Nacional de Salut
- INSS** Institut Nacional de la Seguretat Social
- ISM** Institut Social de la Marina
- LEC** Llei d'enjudiciament civil
- LISOS** Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social
- LGSS** Llei general de la Seguretat Social
- LOLS** Llei orgànica de llibertat sindical
- LOPJ** Llei orgànica del poder judicial
- LPL** Llei de procediment laboral
- LPRL** Llei de prevenció de riscos laborals
- LRJCA** Llei reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa
- LRJS** Llei reguladora de la jurisdicció social
- RD** Reial decret
- STC** Sentència del Tribunal Constitucional
- STS** Sentència del Tribunal Suprem
- STSJ** Sentència d'un tribunal superior de justícia
- TGSS** Tresoreria General de la Seguretat Social
- TRADE** Treballador autònom, econòmicament dependent

## Bibliografia

**Albiol Montesinos, I.; Alfonso Mellado, C. L.; Blasco Pellicer, A.; Goerlich Peset, J. M.** *Derecho Procesal Laboral* (última edició). València: Tirant lo Blanch.

**Alfonso Mellado, C.; Lleo Casanova, B., Rodríguez Pastor, G.** (2011). *La nueva regulación del proceso laboral*. València: Tirant lo Blanch.

**Alonso Olea, M.; Miñambres Puig, C.; Alonso García, R. M.** (última edició) *Derecho Procesal del Trabajo*. Madrid: Civitas.

**Blasco Pellicer, A.** (dir.) **Alegre Nueno, M.** (coord.) (2013). *El proceso laboral. Ley 36/2012, reguladora de la jurisdicción social* (toms I i II). València: Tirant lo Blanch.

**Diversos autors** (2011). *La reforma del proceso laboral. La nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social*. València: Tirant lo Blanch.

**Diversos autors** (2011). *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* (2a. ed.). Valladolid: Lex Nova.

**Garberí Llobregat, J.** (2011). *El nuevo proceso laboral. Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. Madrid: Civitas / Thomson Reuters.

**Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M. N.; Olarte Encabo, S.; Fernández Aviles, J. A.** (última edició). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Madrid: Tecnos.

**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.