



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

**APUNTES
BÁSICOS
DEL
PROCEDIMIENTO
LABORAL**

BOLETÍN

INFORMATIVO

Nº 71

ABRIL 2002

2
**APUNTES BÁSICOS
DEL
PROCEDIMIENTO
LABORAL**

2
**ESTRUCTURA
ORGÁNICA
Y COMPETENCIAS
DE LOS
ÓRGANOS
JURISDICIONALES
DEL ORDEN SOCIAL**

5
PARTES DEL PROCESO

9
**NORMAS GENERALES
DE TRAMITACIÓN DE
ACTOS PROCESALES**

10
**CONCILIACIÓN PREVIA
A LA VIDA JUDICIAL**

14
**RECLAMACIÓN
PREVIA**

15
PROCESO ORDINARIO

24
**MODALIDADES
ESPECÍFICAS
DEL PROCEDIMIENTO**

APUNTES BÁSICOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Este Boletín ha sido pensado para ofrecer unas nociones básicas a quienes en su tarea sindical deban de resolver dudas no ya de los derechos que correspondan a los trabajadores sino de como defenderlos judicialmente. En su elaboración se ha pretendido incluir aquellas ideas más básicas desechando muchas cosas -quizá demasiadas- incompatibles con el objetivo de máxima utilidad y de ir a lo fundamental.

Entre las cosas que hemos dejado en el tintero está todo lo referido a la ejecución de sentencias (salvo en el caso del despido que incluimos por su decisiva importancia), los recursos y la solución extrajudicial de conflictos, además de otra serie de asuntos relativos a la tramitación judicial como son las cuestiones y conflictos de competencias, acumulaciones, etc., que quizás interesen menos al objeto de este Boletín. En todo caso es imprescindible el asesoramiento de los profesionales para resolver cuantas dudas se planteen.

El Boletín está realizado siguiendo lo establecido en la ley que regula el procedimiento Laboral que es la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE de 11 de abril de 1995).

Para completar este Boletín desde una vertiente práctica esperamos ofrecer en breve plazo un compendio de formularios que permita contar con modelos prácticos para efectuar reclamaciones, papeletas, reclamaciones previas y demandas.

1 ESTRUCTURA ORGÁNICA Y COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS JURISDICIONALES DEL ORDEN SOCIAL

LPL:2 al 15)

Los órganos jurisdiccionales del orden laboral o social, son aquellos que conocen de las pretensiones que se promueven en la rama social del derecho,

tanto en conflictos individuales como colectivos.

La estructura de los órganos jurisdiccionales sociales, es la siguiente: a) Juzgados de lo Social; b) Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia; c) Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; d) Sala de lo Social del Tribunal Supremo

La determinación de las competencias de cada órgano concreto precisa la aplicación de determinadas reglas de competencia: a) Funcional: órgano que debe enjuiciar el asunto, dentro de la estructura orgánica; b) Territorial: lugar en el que ejerce la jurisdicción; c) Material: asuntos sobre los que le corresponde enjuiciar.

A.- Juzgados de lo Social (LPL:2) (LPL:6) (LPL:10)

1.- Competencia funcional

Los Juzgados de lo Social conocen en única instancia de todos los procesos seguidos ante el orden jurisdiccional social, salvo aquéllos de los que conocen los Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional en única o en primera instancia. (LPL:7 y 8)

Su ámbito de actuación es provincial y su sede está en la capital de la provincia correspondiente (salvo que por circunstancias extraordinarias se establezca en otra ciudad).

2.- Competencia territorial

Como regla general, es competente, a elección del demandante, el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado. Particularidades:

—Si los servicios se prestan en distintas circunscripciones territoriales, el trabajador puede elegir entre aquel de ellos:

- * En que tiene su domicilio.
- * De celebración del contrato, si el demandado se encuentra allí y puede ser citado.
- * Del domicilio del demandado.

Si son varios demandados y se opta por su domicilio, el demandante puede elegir el de cualquiera de ellos.

—En las demandas contra las Administraciones públicas, es competente, a elección del deman-

dante, el Juzgado del:

- * Lugar de prestación de los servicios.
- * Domicilio del demandante.

Reglas especiales (LPL:10.2)

Es Juzgado de lo Social competente, en procesos sobre:

—Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, a elección del demandante:

- * Aquél en cuya circunscripción se ha dictado la resolución, expresa o presunta, impugnada en el proceso.
- * El de su domicilio.

—Aplicación de sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, cuando traen causa de un contrato de trabajo o un convenio colectivo:

- * El del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de este último.
- * En procesos entre Mutualidades de Previsión, el del domicilio de la demandada.

—Pleitos entre asociados y Mutualidades, entre fundaciones laborales, o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones y derechos patrimoniales, relacionados con sus fines y obligaciones propios:

- * El del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de este último.
- * En procesos entre Mutualidades de Previsión, el del domicilio de la demandada.

—Reclamación de salarios de tramitación al Estado: el que dictó la sentencia de despido.

—Constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de sus estatutos y su modificación: el de la sede del sindicato o asociación empresarial.

—Régimen jurídico específico de los sindicatos, respecto a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados, y responsabilidad de esos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho: el del lugar en que se producen los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.

—Tutela de derechos de libertad sindical: el del lugar en que se produjo la lesión.

—Procesos electorales: el del lugar en cuya circunscripción está situada la empresa o centro de trabajo.

Si los centros están en municipios distintos con juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa (o de órgano de representación del personal al servicio de Administraciones públicas): el del lugar en que inicialmente se constituyó la mesa electoral.

—Impugnación de convenios colectivos: el de la circunscripción a que se refiere el ámbito de aplicación del Convenio impugnado.

—Conflictos colectivos: aquél en que se producen los efectos del conflicto.

3.- Competencia material

Conocen de los procedimientos:

—Que se promueven:

- * Entre empresarios y trabajadores a consecuencia del contrato de trabajo o relacionados con él.

Se incluyen los litigios que surgen en las relaciones especiales de trabajo y sobre la delimitación de figuras afines (contrato civil de agencia-relación laboral especial de representantes de comercio, por ejemplo).

- * En materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.

- * En aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos planes de pensiones y contratos de seguro que traigan causa de un contrato de trabajo o de un Convenio.

Esas mejoras suelen incluirse en los convenios colectivos. Casos concretos: abono por la empresa de un seguro de vida privado en favor de los trabajadores, complemento hasta el 100% de la base reguladora en caso de incapacidad temporal.

- * Entre mutualidades y sus asociados, salvo las establecidas por colegios profesionales, fundaciones laborales y sus beneficiarios, fundaciones entre sí, sobre derechos y obligaciones patrimoniales.

- * Contra el Estado cuando la legislación laboral le atribuye responsabilidad.

- * Contra el FOGASA, cuando la legislación laboral le atribuye responsabilidad.

El FOGASA tiene responsabilidad directa en caso de expedientes de regulación de empleo con menos de 25 trabajadores, e indirecta en caso de insolvencia del condenado.

- * Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de sus estatutos y su modificación, su régimen jurídico específico en lo relativo a su funcionamiento interno y relaciones con sus afiliados, y responsabilidad por infracción de normas de la rama social del Derecho.
- * De conflictos colectivos.
- * Sobre impugnación de convenios colectivos.
- * Sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales. También cuando las elecciones sean a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.
- * Entre sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónimas laborales y sus socios trabajadores, por su condición de tales.
- * Entre empresarios y trabajadores a consecuencia del contrato de puesta a disposición.

—Sobre cualesquiera otras cuestiones que le son atribuidas por normas con rango de ley.

B.- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia (LPL:2) (LPL:7) (LPL:11)

1.- Competencia funcional

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocen, en el ámbito de una Comunidad Autónoma:

- Cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social pero inferior al de una CCAA, conocen en única instancia de los procesos sobre:
 - * Constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de sus estatutos y su modificación, régimen jurídico en cuanto a su funcionamiento interno y relaciones con sus afiliados.
 - * Tutela de los derechos de libertad sindical.
 - * Conflictos colectivos.
 - * Impugnación de convenios colectivos.

—De todos los procesos que les atribuyen las leyes.

—Los recursos de suplicación establecidos en la ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

—Las cuestiones de competencia suscitadas entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

2.- Competencia territorial

Es diferente según la materia de que trate el proceso:

- Conflicto colectivo: el Tribunal Superior de Justicia en que se producen los efectos del conflicto.
- Impugnación de convenios colectivos: el Tribunal Superior de Justicia a cuya circunscripción se extiende el ámbito de aplicación del convenio impugnado.
- Constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de sus estatutos y su modificación: el Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción tienen su sede aquéllos.
- Régimen jurídico específico de sindicatos, en lo referente a su funcionamiento interno y relaciones con sus afiliados: el Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción se producen los efectos del acto que dio lugar al proceso.
- Tutela de los derechos de libertad sindical: el Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción se produce la lesión por la que se pide la tutela.

Si existen varias Salas de lo Social de un mismo Tribunal Superior de Justicia, la competencia territorial de cada una, se determina mediante las reglas anteriores, referidas a la circunscripción territorial de la Sala.

Si los efectos de la cuestión litigiosa se extienden a las circunscripciones de varias Salas, sin exceder del ámbito de una CCAA, conoce del asunto la que corresponda, conforme a las reglas de reparto aprobadas al efecto por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.

C.- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Competencia funcional y territorial

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, conoce en única instancia de los procesos sobre:

—Constitución y reconocimiento de la personalidad

jurídica de los sindicatos y asociaciones empresariales, impugnación de sus estatutos y su modificación, régimen jurídico en cuanto a su funcionamiento interno y relaciones con sus afiliados.

- Tutela de los derechos de libertad sindical.
- Conflictos colectivos.
- Impugnación de convenios colectivos.

Cuando tienen efectos en un ámbito territorial superior al de una CCAA.

Su ámbito de actuación es nacional y su sede está en Madrid.

D.- Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Competencia funcional y territorial

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conoce de:

- Los recursos de casación establecidos por ley.
- El recurso de revisión contra sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales sociales.
- Las cuestiones de competencia entre órganos del orden jurisdiccional social que no tienen otro superior jerárquico común.

2

PARTES DEL PROCESO

Son aquéllas que intervienen en el proceso laboral como demandante y demandado y para comparecer y actuar en el mismo, deben cumplir determinadas reglas especiales relativas a su capacidad procesal, legitimación procesal y representación.

A.- Capacidad procesal. (LPL:16)

Para ser parte en un proceso, es necesario tener capacidad para ser parte y capacidad de obrar procesal.

Capacidad de obrar procesal es la capacidad para poder realizar eficazmente actos procesales de parte, que exige un grado superior a la mera capacidad para ser parte en un proceso.

Tienen capacidad procesal y, por tanto, pueden comparecer en juicio para defender sus derechos e intereses legítimos:

—Aquellas personas que están en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Caso particular: los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18 años tienen capacidad procesal respecto de los derechos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, derechos sindicales y de representación, cuando:

- * Legalmente no precisan autorización de sus padres, tutores o persona o institución que los tiene a su cargo, para celebrar aquel contrato.
- * Han obtenido autorización para contratar, de sus padres, tutores o persona o institución que los tiene a su cargo, conforme a la legislación laboral.

—Aquellas personas que no están en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, por medio de sus representantes legítimos o quienes deban suplir esa capacidad conforme a Derecho (tutela legal).

—Las personas jurídicas, por medio de sus representantes legales, que deben acreditar su representación.

El poder otorgado por una persona jurídica, tiene eficacia y vigencia aunque aquel no se haya inscrito en el Registro Mercantil.

—Las comunidades de bienes o grupos, por medio de sus organizadores, directores o gestores, que deben acreditar su representación.

B.- Legitimación (LPL:17)

Pueden ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social (legitimación activa), en los términos establecidos en las leyes:

—Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo.

No tienen interés legítimo para recurrir quienes no sufren gravamen alguno con la sentencia, ni aquellos a quienes ésta beneficia.

En base a ello, el empresario carece de legitimación para reclamar el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta en favor del trabajador, si bien puede hacerlo contra la declaración de la Administración de no estar aquel trabajador en esa situación.

—Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales, para defender los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los litigantes deben estar legitimados para poder actuar en el pleito. Su falta de legitimación puede y

debe ser estimada de oficio por el Tribunal.

La legitimación causal incluye:

- Legitimación activa o facultad de demandar, por ser titular del derecho que se reclama.
- Legitimación pasiva, u obligación de soportar la carga de ser demandado, por el deber de reconocerlo y hacerlo efectivo.

C.- Representación (LPL:18 al 22)

En el procedimiento laboral:

- Las partes pueden comparecer por sí mismas o conferir su representación, mediante poder otorgado por comparecencia ante secretario judicial, o por escritura pública, a abogado, procurador, Graduado social o a cualquier persona que esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- Sólo es preceptiva la intervención de letrado en los recursos de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, y de Casación y Revisión ante el Tribunal Supremo.

La legislación recoge varios supuestos en que la representación tiene particularidades:

D.- Demanda conjunta por más de 10 actores (LPL:19)

Cuando presentan una demanda conjunta más de 10 actores:

- Estos deben designar un representante común, con el que se entienden las sucesivas diligencias del litigio y que tiene que ser: Abogado, Procurador, Graduado Social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato.
- Esa representación se puede conferir mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tiene atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje, u órgano que asuma esas funciones, por poder otorgado por comparecencia ante secretario judicial, o por escritura pública.
- El documento de otorgamiento de la representación correspondiente, se debe aportar junto con la demanda.
- Si el juzgado o tribunal acuerda la acumulación de autos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, de oficio o a instancia de parte y conforme al artículo

29 de la Ley de Procedimiento Laboral, y el proceso resultante tiene más de 10 actores, les requiere para que designen un representante común, que puede ser uno de los indicados al inicio. Se les cita de comparecencia ante el secretario judicial, dentro de los 4 días siguientes, para su nombramiento y si no asiste alguno de los citados en forma, se designa al representante común y se entiende que quien no comparece acepta el nombramiento realizado por los demás asistentes.

En todo caso, cualquiera de los demandantes puede expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o designar un representante propio, distinto del designado conjuntamente por los demás actores.

E.- Representación por sindicatos (LPL:20)

Los sindicatos pueden actuar en un proceso, sustituyendo a sus afiliados en la defensa de sus derechos individuales, es decir, en nombre e interés de aquellos que se lo autoricen, en defensa de sus derechos individuales, recayendo en esos trabajadores los efectos de su actuación.

Para ser válida esta representación, el sindicato debe acreditar la condición de afiliado del trabajador, que está autorizado para ejercitar la acción. La autorización se presume concedida si el sindicato acredita la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso en su nombre, salvo que conste declaración en contrario del trabajador afiliado. La autorización puede ser revocada en cualquier momento, sin perjuicio de los efectos causados hasta ese momento por la actuación procesal.

El juez o tribunal, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite, previa audiencia del sindicato, si el trabajador expresa, en cualquier fase del proceso y en presencia judicial, que no ha recibido la comunicación del aquél o ha recibido la comunicación, pero ha negado la autorización de actuación en su nombre.

Si no se ha otorgado autorización, el trabajador puede exigir al sindicato la responsabilidad correspondiente, que debe decidirse en proceso laboral independiente.

F.- Representación y defensa por un profesional (LPL:21)

La asistencia de abogado, procurador o graduado social colegiado en el procedimiento laboral, tiene carácter facultativo, excepto en los recursos ante los Tribunales Superiores de Justicia o el Tribunal Supremo.

Si las partes pretenden comparecer en juicio asistidos de abogado o representado por procurador o graduado social colegiado, deben:

- El demandante, hacerlo constar en la demanda.
- El demandado, ponerlo en conocimiento del juzgado o tribunal, por escrito y dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, a fin de que, trasladada esa intención al actor, éste pueda designar abogado en otros 2 días o solicitar su designación en turno de oficio o estar representado por procurador o graduado social.

El incumplimiento de esos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho a una defensa profesional.

Si en cualquier otra actuación diferente al acto del juicio, cualquiera de las partes pretende actuar asistido de letrado, el juez o tribunal adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes.

La designación de abogado puede ser voluntaria o de oficio.

La solicitud de designación de abogado por el turno de oficio, conlleva la:

- Suspensión de los plazos de caducidad.
- Interrupción de la prescripción de acciones.
- Paralización de los autos, en su caso.

G.- Asistencia jurídica gratuita y costas procesales (LPL:21) (L 1/96:2 al 7) (RD 2103/96:)

En la jurisdicción social, tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita para su defensa en juicio, las siguientes personas y organismos: (L 1/96:2)

- Trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social, cumpliendo determinados requisitos basados en la ausencia de ingresos. Deben ser personas físicas:

- * Ciudadanos españoles.
- * Nacionales de los demás Estados miembros de la UE.
- * Extranjeros que residen legalmente en España.

—Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, en todo caso.

—Cruz Roja Española, en todo caso. (L1/96:DA2^a)

—Las siguientes personas jurídicas, cuando acrediten insuficiencia de recursos para litigar:

- * Asociaciones de utilidad pública, conforme al artículo 4 de la Ley 191/64, de 24 de diciembre, reguladora de las Asociaciones.
- * Fundaciones inscritas en el Registro administrativo correspondiente.

En relación a estas personas jurídicas, se entiende que la hay cuando su base imponible en el Impuesto de Sociedades es inferior al triple del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Una vez concedida se extiende, en el transcurso de una misma instancia, a todos sus trámites e incidencias, incluida la ejecución, pero no puede aplicarse a un proceso distinto. (L 1/96:7.1)

Requisitos (L 1/96:3 al 5)

Varían según quien lo solicite:

—Personas físicas:

- * Recursos económicos inferiores al doble del salario mínimo interprofesional vigente al efectuar la solicitud, computados anualmente por todos los conceptos (incluidas rentas, patrimonio o cualquier otro) y por unidad familiar. A estos efectos, se considera unidad familiar la formada por cónyuges no separados legalmente e hijos menores, si los hay (excepto los emancipados); padre o madre y los hijos menores (excepto los emancipados).

* Pueden valorarse individualmente cuando el solicitante acredita la existencia de intereses familiares contrapuestos en el litigio concreto.

- * Excepcionalmente y si las circunstancias lo aconsejan (situación familiar, número de hijos, obligaciones económicas, etc.,...), se puede conceder, mediante resolución motivada, si los recursos económicos exceden el límite pero no exceden del cuádruplo del salario mínimo interprofesional. En este caso, se pueden limitar los beneficios.

—Personas jurídicas especialmente contempladas:

la base imponible en el Impuesto de Sociedades debe ser inferior al triple del salario mínimo interprofesional vigente al realizar la solicitud, en cómputo anual.

—Se tienen en cuenta, además los signos externos que evidencian su capacidad económica real.

La propiedad de la vivienda habitual en que reside habitualmente, no es impedimento para reconocerle el derecho, si ésta no es suntuaria.

Cabe obtenerla cuando la insuficiencia económica es sobrevenida a la presentación de la demanda o contestación, acreditando tal extremo.

Contenido (L 1/96:6)

El derecho a la asistencia jurídica gratuita incluye las siguientes prestaciones:

—Asesoramiento y orientación previos al proceso orientados a evitar el conflicto o a analizar la pretensión.

—Defensa y orientación gratuitas por abogado y procurador en el proceso, cuando su intervención es preceptiva o no lo es pero la requiere expresamente el juzgado o tribunal, mediante auto motivado para garantizar la igualdad de las partes en el proceso.

—Inserción gratuita de anuncios o edictos durante el proceso, que deben publicarse en periódicos oficiales.

—Exención del pago de depósitos necesarios para recurrir.

—Asistencia pericial gratuita del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos de las Administraciones públicas.

—Obtención gratuita de copias, testimonios e instrumentos y actas notariales.

—Reducción del 80% en determinados derechos arancelarios.

Solicitud (L 1/96:12 al 14) (L 1/96:16) (RD 2103/96:9 y 10)

El reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita se insta ante el:

—Servicio de Orientación Jurídica del Colegio de Abogados de la localidad donde está el juzgado o tribunal que debe conocer el proceso principal para el que se solicita.

—Juzgado de su domicilio, que da traslado de la solicitud al Colegio de Abogados competente por el territorio.

Requisitos de la solicitud:

La solicitud se presenta en modelo oficial, en el que se debe hacer constar:

—Los datos para apreciar la situación económica del interesado e integrantes de su unidad familiar.

—Sus circunstancias personales y familiares.

—La pretensión.

—La parte o partes contrarias en el litigio, si las hay.

Si el Colegio de Abogados constata deficiencias en la solicitud o falta de la documentación requerida, lo comunica al interesado con el detalle de esos defectos y las consecuencias de no subsanarlas, requiriéndole para que la complete en 10 días. Si el solicitante no procede a la subsanación, se archiva su pretensión.

Suspensión del proceso:

En principio, la solicitud no suspende el proceso, pero el juez, de oficio o a instancia de parte, puede decretar la suspensión, para evitar la preclusión de un trámite o la indefensión de una parte.

El cómputo del plazo de prescripción se reanuda desde:

—La notificación al solicitante de la designación provisional de abogado.

—La notificación del reconocimiento o denegación del derecho por la comisión, en su caso.

—En el plazo de 2 meses desde la presentación de la solicitud, en todo caso.

Tramitación y resolución (L 1/96:17) (RD 2103/96:14 al 17)

Si el Colegio de Abogados estima que cumple los requisitos, le nombra un abogado provisional y traslada el expediente a una Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, formada por miembros de los distintos estamentos (fiscales, jueces, abogados, procuradores y funcionarios).

La Comisión realiza la comprobación de los datos y recaba información a la Administración Tributaria, en el plazo de 30 días, incluso oye a la parte o partes contrarias, y dicta resolución estimando o deses-

timando el derecho a la justicia gratuita:

- La estimación supone la confirmación del abogado nombrado provisionalmente.
- La desestimación deja sin efecto la designación provisional de abogado y la necesidad de nombrar uno de libre elección, debiendo abonar el solicitante los honorarios devengados hasta entonces.

La notificación de la resolución se realiza:

- Expresamente.
- Si transcurren 30 días sin notificación expresa desde la finalización de los otros 30 para la instrucción, debe entenderse ratificada la decisión inicial adoptada por el Colegio de Abogados.

La resolución puede ser impugnada por escrito, en el plazo de 5 días desde su notificación expresa o en el transcurso del plazo de 30 días, ante la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita, que lo remite al juez competente. Contra el auto dictado por éste no cabe recurso.

Insostenibilidad de la pretensión (L 1/96:32) (RD 2103/96:27): si el abogado designado considera insostenible la pretensión que pretende hacer valer el solicitante, lo comunica a la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita en los 6 días siguientes a su designación, exponiendo los motivos jurídicos para tal decisión.

3 NORMAS GENERALES DE TRAMITACIÓN DE ACTOS PROCESALES

(LPL:42 al 62)

Las actuaciones procesales se deben atener a determinadas reglas formales, relativas a plazos y términos, lugar de presentación de escritos y actuaciones y decisiones judiciales

A.- Plazos y términos (LPL:43)

La normativa procesal laboral establece las siguientes reglas generales:

- Las actuaciones judiciales deben celebrarse en

días y horas hábiles.

- Todas las actuaciones se deben realizar en término o dentro del plazo fijado para su práctica.
- Los plazos son perentorios e improrrogables, salvo los señalados para dictar resolución judicial: sólo pueden suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.

Los días del mes de agosto son inhábiles, salvo para los siguientes procesos:

- * Despido.
- * Extinción del contrato por voluntad del trabajador y por causas objetivas.
- * Vacaciones.
- * Materia electoral.
- * Conflictos colectivos.
- * Impugnación de convenios colectivos.
- * Tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.
- * Actuaciones tendentes a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o las que, si no se adoptan, pueden producir un perjuicio de difícil reparación.

- El juez o tribunal puede habilitar días y horas inhábiles para practicar actuaciones, cuando no es posible realizarlas en tiempo hábil y son necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial.

Iniciada una actuación en tiempo hábil, puede continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación.

B.- Lugar de presentación de escritos (LPL:44)

Las partes deben presentar todos sus escritos y documentos en los registros de los Juzgados y Salas de lo Social. Excepciones:

- Papeletas de conciliación: se presentan en el registro del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, u organismo equivalente de la CCAA que tenga transferida la competencia correspondiente.
- Reclamaciones previas: se presentan en el registro del organismo de la Seguridad Social al que van dirigidos.
- Presentación de escritos o documentos el último día de plazo: puede efectuarse en el Juzgado de Guardia de la sede del Juzgado o Sala de lo Social competente, cuando tiene lugar en horas en que no está abierto al público el registro de

entrada de esos órganos:

- * Requisitos: la diligencia de presentación en el Juzgado de Guardia, debe expresar la hora y el interesado debe dejar constancia de la presentación ante el Juzgado o la Sala de lo Social, al día siguiente hábil, por el medio de comunicación más rápido.
- * La jurisprudencia ha admitido el telegrama y el fax, pero no el teléfono, ni el correo.
- * La presentación de escritos ante el Juzgado de Guardia antes del último día del plazo, es un defecto subsanable.
- * La omisión de la presentación al día siguiente hábil, es un defecto insubsanable conforme a la jurisprudencia actual, sentada a partir de la sentencia 48/95 del Tribunal Constitucional, que pone fin al procedimiento.
- * En las islas en que no tienen sede los Juzgados de lo Social, la presentación de escritos y documentos el último día de plazo y cuando está ya cerrado al público el Juzgado o la Sala de lo Social, puede realizarse en cualquiera de los juzgados de la isla que asume las funciones del Juzgado de Guardia.

La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil ha prohibido expresamente en las actuaciones civiles presentar escritos en el Juzgado de Guardia y ello es aplicable al proceso laboral. Para no privar a la parte de presentar un escrito el último día de plazo fuera de las horas del registro de entrada se permite presentar hasta las 15 horas del día siguiente hábil al del vencimiento del plazo en la secretaría del juzgado. La confusión creada por estas normas contradictorias y las recientes instrucciones aprobadas pro el Consejo General del Poder Judicial aconsejan no correr ningún riesgo y fijarse como límite de presentación de escritos el último día de plazo dentro de las horas hábiles de secretaría.

El secretario, o quien desempeña sus funciones, debe poner diligencia para hacer constar el día y la hora de la presentación de los escritos y documentos y dar al interesado recibo con esa indicación. El recibo puede consistir (y de hecho, consiste) en una diligencia sellada en la copia que la parte presenta al efecto.

Ese mismo día o al siguiente hábil, el secretario o quien realiza sus funciones, debe dar cuenta al juez o al presidente de la Sala, o efectuar la diligencia de ordenación o propuesta de resolución, en su caso.

C.- Actuaciones y decisiones judiciales (LPL:42) (LPL:47 al 62)

Los juzgados y tribunales de lo Social toman sus decisiones, en los casos y con las formalidades previstos, por medio de: providencias, autos, sentencias. O resoluciones verbales durante la celebración del juicio, u otros actos en presencia judicial, reseñándose en acta levantada al efecto.

Todas las actuaciones judiciales deben ser autorizadas por el secretario, o por el oficial de la Administración de Justicia a quien aquél habilita o que legalmente le sustituye.

Las resoluciones judiciales deben ser motivadas.

4 CONCILIACIÓN PREVIA A LA VIDA JUDICIAL

(LPL:63 al 68) (RD 2756/79:)

A.- Concepto.

El acto de conciliación es un intento encaminado a que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas, previo al procedimiento judicial.

Se realiza ante los siguientes órganos:

- Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones y de las Direcciones provinciales.
- Servicio equivalente de las CCAA que tengan transferida la competencia.
- Órgano que asume esas funciones, si se ha constituido mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos. (ET:83)

Competencia territorial: el órgano del lugar de la prestación de los servicios o del domicilio de los interesados, a elección del solicitante.

Tiene carácter obligatorio en todos los procedimientos, salvo en aquellos:

- Que exigen reclamación previa en vía administrativa.
- Sobre Seguridad Social.
- Sobre disfrute de vacaciones.
- Sobre materia electoral.
- Iniciados de oficio.
- De impugnación de convenios colectivos.

- De impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- De tutela de la libertad sindical.
- En que se demanda al Estado o a otro ente público y a personas privadas, cuando la pretensión tiene que someterse a la reclamación previa y el asunto puede resolverse en ella.
- En que, iniciado el proceso, es necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas. Incluye situaciones de confusión en el demandado o demandados (son otros distintos) y litisconsorcio pasivo necesario (no se ha demandado a otros sujetos que también son parte interesada, por lo que se debe ampliar la demanda).

La capacidad de los interesados para celebrar el acto de conciliación, es la exigida a los litigantes en el procedimiento laboral.

B.- Inicio (RD 2756/79:6)

La solicitud se presenta ante el registro del órgano correspondiente, mediante papeleta que atiende a un modelo oficial preestablecido y que suele variar conforme a lo solicitado (despido, cantidad, varios, sanción).

Es válida y eficaz la presentación de la papeleta ante la Subdelegación del Gobierno (antes Gobierno Civil), ya que el SMAC es un órgano administrativo.

Puede presentarla el solicitante u otra persona en su nombre (en cuyo caso, se presume autorizado a este último para recibir citaciones).

En la papeleta debe constar:

- Datos personales del solicitante y demás interesados y sus domicilios respectivos.
- Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.
- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa su pretensión y cuantía económica, si es de esta naturaleza.
- La fecha del despido y los motivos alegados por la empresa, si la reclamación es de ese tipo.
- Fecha y firma del solicitante.

Se deben aportar tantas copias como partes interesadas haya, más otras dos.

C.- Plazos de presentación de la papeleta (LPL:65)

Los plazos para presentar la papeleta de solicitud de conciliación, son los mismos que los previstos para la presentación de la demanda.

El día de presentación de la papeleta de conciliación no se computa.

La jurisprudencia admite como fecha de presentación de la papeleta de conciliación, la de su remisión en la oficina de Correos y no la de recepción por el SMAC, sólo si tal envío se realiza en la forma reglamentariamente establecida.

D.- Celebración del acto de conciliación posterior a la presentación de la demanda

La jurisprudencia la admite si:

- Se presenta la certificación de la misma antes del acto del juicio, aunque sea después de haber presentado la demanda.
- No ha transcurrido el plazo de caducidad o de prescripción de la acción.

Sólo tiene efectos negativos para el solicitante si la acción ejercitada es un despido: no computan los salarios de tramitación, en su caso, durante los días transcurridos entre la presentación de la demanda y la conciliación posterior.

E.- Plazos de caducidad y prescripción

La presentación de la solicitud de conciliación:

- Suspende los plazos de caducidad desde ese día (que no se cuenta) y su cómputo se reanuda:
 - * Al día siguiente de intentada o celebrada la conciliación.
 - * Transcurridos 15 días sin que se haya celebrado. Si el acto de conciliación se celebra después de esos 15 días, el plazo se reanuda al decimosexto día, no el de celebración posterior.
- Interrumpe los plazos de prescripción, que comienzan de nuevo:
 - * Una vez efectuado el trámite.
 - * Transcurridos 30 días sin celebrarse el trámite, fecha en que se tiene por cumplido el trámite.

La presentación de la solicitud de conciliación por

parte del trabajador contra una empresa perteneciente a un grupo empresarial, habiendo trabajado el solicitante para varias de sus empresas integrantes indistintamente, extiende sus efectos interruptivos respecto del conjunto de todas ellas.

También se suspenden los plazos de caducidad y se interrumpen los de prescripción, por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente del que adquiere firmeza:

- El laudo arbitral.
- La sentencia que se dicte, en caso de interponerse recurso judicial de anulación del laudo.

F.- Tramitación en el registro y citación a las partes (RD 2756/79:8)

Recibida la papeleta en el registro, el funcionario correspondiente realiza los siguientes pasos:

- La registra en los libros que se llevan al efecto.
- La examina para ver si reúne los requisitos exigidos.
- Solicita las aclaraciones necesarias, en su caso.
- Devuelve al compareciente una copia debidamente sellada y fechada.
- Le hace saber el lugar, día y hora de la celebración de la conciliación (que debe realizarse dentro de los plazos legales) y el compareciente firma la correspondiente diligencia de citación. Si el compareciente es persona distinta del solicitante y rechaza la citación, se practica ésta como a los demás interesados (correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama o cualquier otro medio del que quede la debida constancia).
- Inicia el oportuno expediente con la papeleta, al que se incorporan las diligencias de citación y las demás actuaciones posteriores.
- Da traslado de las copias aportadas a los demás interesados (una a cada uno), indicando el lugar, día y hora de celebración del acto. Las citaciones se realizan por correo certificado con acuse de recibo, oficio, telegrama o cualquier otro del que quede la debida constancia.

G.- Comparecencia (LPL:66) (LPL:97.3) (RD 2756/79:)

La asistencia al acto es obligatoria para las partes.

Los interesados pueden comparecer:

- Por si mismos.
- Por medio de representante. Esta representación puede haberse otorgado por comparecencia ante las mismas oficinas del SMAC, previamente a la celebración del acto, poder notarial (hay que llevar el original al acto ya que, de no hacerlo así, la otra parte o el letrado conciliador, pueden rechazar la representación) o comparecencia ante órgano judicial competente. (LPL:10)
- Mediante aportación de escrito del interesado en el que designa específicamente como representante a la persona que comparece. Requisitos: debe ser reconocido como tal por la otra parte. El conciliador debe considerarlo suficiente y advertir al representante de las responsabilidades en que puede incurrir si no existe tal representación.

Las partes pueden acudir acompañados de un hombre bueno.

Si una de las partes se retrasa, pero llega antes de finalizar el acto y firmar el acta, se le debe tener por comparecido.

H.- Incomparecencia de las partes

Si no comparece el solicitante citado en debida forma y no alega justa causa: se tiene por no presentada la papeleta y se archiva lo actuado. En este caso, la presentación de la papeleta no suspende ni interrumpe los plazos de caducidad y prescripción. Si alega justa causa: se hace un nuevo señalamiento si hay días hábiles para ello.

Si no comparecen los demás interesados se tiene por intentada la conciliación sin efecto. El solicitante se ratifica en su solicitud y alega lo que considere oportuno y se levanta acta recogiendo y con la expresión “SIN EFECTO” quedando abierta la vía para interponer la demanda en el Juzgado de lo Social.

El juez o tribunal que conoce del asunto posteriormente, debe apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia es injustificada. Puede imponer multa al incompareciente de hasta 100.000 pesetas si la sentencia que se dicte en su día coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación. Si el que no comparece es el empresario, además deberá abonar los

honorarios de los abogados.

I.- Celebración (RD 2756/79:)

Abierto el acto, el letrado conciliador llama a las partes y comprueba su identidad, capacidad y representación.

- Previa ratificación del solicitante, les concede la palabra para que expongan sus pretensiones y las razones en que se basan. La exhibición de documentos y otros justificantes es facultativa.
 - Invita a los interesados a llegar a un acuerdo con ayuda de los hombres buenos, en su caso, concediéndoles las intervenciones necesarias. Puede sugerirles soluciones equitativas y debe mantener el orden de la discusión, pudiendo darla por terminada.
 - Levanta acta de la sesión y recoge con la máxima claridad los acuerdos adoptados, en caso de que haya acuerdo, expresando en la misma “CON AVENENCIA”.
- En el caso de llegar a un acuerdo por despido improcedente la indemnización que se fije en el acuerdo, debe ser superior o igual a 35 días del importe del salario del trabajador para solicitar la declaración de la situación de desempleo y percibir la prestación, ante el INEM. En otro caso, no tendrá derecho a ella. Esa cantidad correspondiente a los 35 días, no incluye la liquidación de saldo y finiquito.
- Si no existe avenencia, hace constar expresamente “SIN AVENENCIA”, recogiendo las razones de cada parte. Es en este momento cuando debe alegarse la reconversión demandada ya que, de otro modo, no podrá hacerlo en el procedimiento judicial posterior.
 - El acta debe ser firmada por los interesados y el letrado conciliador.
 - El letrado conciliador entrega a los interesados una copia certificada del acta, inmediatamente después de celebrada.

J.- Impugnación (LPL:67)

El acuerdo de conciliación puede ser impugnado por las partes o por quienes puedan sufrir perjuicio por aquél.

La impugnación se realiza ante el juzgado o tribunal competente para conocer el asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nuli-

dad, por las causas que invalidan los contratos, es decir, cuando no concurren o están viciados el consentimiento, el objeto o la causa.

La acción caduca a los 30 días. Cómputo:

- Para las partes intervinientes: desde aquél en que se adoptó el acuerdo conciliatorio.
- Para terceros perjudicados: desde que lo conocen.

K.- Ejecutividad (LPL:68) (RD 2756/79:11)

Lo acordado en conciliación tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, que puede hacerse efectiva ante el juez o tribunal sin que sea necesaria su ratificación ante el órgano judicial. Se puede llevar a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, que incluye la solicitud de los intereses devengados excluyéndose los acuerdos alcanzados en conciliación judicial o extrajudicial, en que la materia objeto de acuerdo es ajena al ámbito jurisdiccional laboral.

El auto que declara la ejecución de lo acordado en conciliación, judicial o extrajudicial, es recurrible en suplicación.

L.- Acuerdo en el acto de conciliación sobre despido: :FOGASA y abono de salarios de tramitación

En caso de despido, el FOGASA no asume las indemnizaciones pactadas en conciliación judicial o administrativa, si la empresa obligada a su abono es insolvente. Incurrir en fraude de ley quien intenta evitar este límite interponiendo demanda en reclamación de ese crédito reconocido en acto de conciliación, en vez de ejecución del mismo.

Los salarios de tramitación están limitados al período desde la fecha del despido hasta la de celebración del acto de conciliación en que se llega al acuerdo sobre su improcedencia. Y ello aunque la cantidad consignada sea inferior a la acordada en su cómputo, siempre que no haya abuso de derecho por las partes.

5 RECLAMACIÓN PREVIA

(LPL:69) (L 30/92:120.1) (L 30/92:125.1)

A.- Concepto.

Es requisito previo y necesario la interposición de reclamación previa en vía administrativa, para demandar a cualquier Administración Pública (Estado, CCAA, entidades locales, organismos autónomos dependientes de los mismos y la Seguridad Social).

Excepción: cuando se omite ese requisito por una disposición con rango de Ley. Así, no es necesario interponerla en los procesos:

- Sobre disfrute de vacaciones y materia electoral.
- Iniciados de oficio.
- De conflicto colectivo.
- De impugnación de convenios colectivos.
- De impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación.
- De tutela de la libertad sindical.
- Reclamaciones contra el FOGASA, conforme al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, se rigen por:

- Sus disposiciones específicas: las reclamaciones que formula el personal civil no funcionario al servicio de la Administración Militar y los actos de gestión recaudatoria de la Seguridad Social.
- La Ley de Procedimiento Laboral: la impugnación de actos de la Seguridad Social y desempleo, conforme al artículo 2 de dicha Ley, y su revisión de oficio.

En cuanto a la capacidad para interponer reclamación previa, se aplican las normas de la Ley de Procedimiento Laboral al respecto y no las de la Ley reguladora del Procedimiento Administrativo.

La reclamación debe dirigirse al jefe administrativo o director del establecimiento u organismo en que el trabajador presta sus servicios y presentarse en la oficina o centro al que está adscrito, que debe dar recibo de su presentación o sellar debidamente las copias.

Planteada la reclamación previa, se interrumpen los plazos de prescripción y caducidad para el ejercicio de acciones judiciales, que se vuelven a computar desde la fecha en que se practica la notificación expresa de la resolución o se entiende desestimada por el transcurso del plazo (silencio administrativo).

B.- Caso particular: :reclamación previa en materia de Seguridad Social (LPL:71)

La reclamación previa es requisito necesario previo a formular demanda en esa materia, que se interpone ante la entidad gestora o TGSS. Se pueden dar dos tipos de situación:

- Existe una resolución o acuerdo dictado por un órgano de la Seguridad Social, contra el que el interesado pretende interponer la demanda: previamente debe interponer la reclamación previa ante el órgano que lo dictó en el plazo de los 30 días siguientes a la fecha en que se le notificó el acuerdo o la resolución.
- No existe una resolución o acuerdo dictado por un órgano de la Seguridad Social, pero el interesado pretende demandarle: puede solicitar que la entidad correspondiente la dicte y esa solicitud tiene valor de reclamación previa.

Su presentación interrumpe los plazos de prescripción y suspende la caducidad.

Las entidades gestoras y la TGSS deben expedir recibo de presentación o sellar debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las solicitudes y recursos que se dirijan a ellas.

La entidad debe contestar expresamente en los plazos reglamentariamente establecidos. En otro caso, se entiende denegada la petición por silencio administrativo.

La demanda debe formularse en el plazo de 30 días desde la fecha en que se notifica la denegación de la reclamación previa y se entiende denegada la petición por silencio administrativo. Se debe acompañar copia sellada de la reclamación previa, inexcusablemente.

C.- Tramitación (LPL:69) (L 30/92:121.1) (L 30/92:125.2)

Cuando la reclamación previa se dirige contra el Estado, las CCAA, las entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, éstos

organismos tienen el plazo de un mes para contestarla. Transcurrido dicho plazo, cabe que se produzcan tres situaciones:

- Que se conteste a la reclamación, mediante resolución que revoca la anterior denegatoria y admite lo solicitado, en cuyo caso finaliza la reclamación.
- Que no se notifique resolución alguna, en cuyo caso el solicitante debe considerarla desestimada por silencio administrativo, a efectos de interponer la acción judicial laboral. Puede presentar la demanda en el plazo de 2 meses a partir de ese momento, a la cual debe acompañar copia del documento que acredita la presentación de la reclamación sin poder fundar su demanda en hechos distintos de los alegados en la reclamación, salvo que los mismos se hayan producido posteriormente.
Si la resolución no se ha resuelto, pero no ha transcurrido el plazo en que debe entenderse desestimada, no se puede interponer la misma pretensión ante la jurisdicción social. (L 30/92:121.1)
- Que se conteste denegando lo solicitado, en cuyo caso el solicitante puede interponer demanda en el plazo de 2 meses desde que se le notificó esa resolución, a la cual se debe adjuntar copia de esta resolución. Si el interesado no presenta la demanda en ese plazo, la reclamación no surte efecto (salvo en las acciones derivadas de despido) y debe presentarse otra si se pretende continuar con la reclamación. La primera reclamación previa mantiene su carácter de reclamación extrajudicial y, por tanto, interrumpe el plazo de prescripción. La presentación de la demanda sin haber interpuesto previamente la reclamación, no suspende los plazos de caducidad de la acción y las actuaciones judiciales que se realicen de ese modo, son nulas. El órgano judicial no puede estimar extremos no invocados en la reclamación previa o en la resolución administrativa que la resuelve.

6 PROCESO ORDINARIO

Es aquel procedimiento conforme al cual se tramitan los conflictos que se plantean en el ámbito laboral (reclamación de cantidades, derechos, etc) y es de aplicación subsidiaria respecto de sus modalidades, establecidas en la legislación.

A continuación se expone brevemente el transcurso del proceso ordinario:

A.- Actos preparatorios y medidas precautorias. (LPL: 76 al 79)

Antes de presentar la demanda, o presentada y antes del juicio, y con el fin de clarificar datos o situaciones necesarios para ello, las partes pueden solicitar la celebración de actos preparatorios (realización de diligencias de confesión judicial y examen de testigos y examen de documentos) y medidas precautorias (práctica anticipada de pruebas y embargo preventivo).

Realización de diligencias: confesión judicial y examen de testigos: a) Confesión judicial de aquél a quien se pretende demandar a fin de que preste declaración de algún hecho referente a su personalidad, sin cuyo conocimiento no puede celebrarse el juicio. No interrumpe la prescripción ni suspende la caducidad; b) Examen de testigos si se prevé su comparecencia a juicio por edad avanzada, peligro inminente para su vida, próxima ausencia o causa similar.

Examen de documentos: Se refiere al examen de libros contables si son imprescindibles para formular demanda pudiendo asistir asesorado de experto corriendo con los gastos aquél que solicite sus servicios.

Práctica anticipada de pruebas: Las partes pueden, hasta la celebración del juicio, la práctica anticipada de pruebas que no puedan realizarse en el acto del juicio cuya realización presente graves dificultades en ese momento.

Embargo preventivo: Se puede decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado por la demanda y las costas de la ejecución de oficio o a parte de parte interesada o del FOGASA. Procede si el demandado realiza actos de los que pueda presumirse su insolvencia

B.- Principios y deberes procesales (LPL:74 y 75)

Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social, deben:

- Interpretar y aplicar las normas reguladoras del proceso laboral ordinario y de sus modalidades procesales, según los principios de: Inmediación, oralidad, concentración y celeridad.
- Rechazar de oficio en resolución fundada, las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañan abuso de derecho.
- Corregir los actos que, al amparo del texto de una norma, persiguen un resultado contrario a lo previsto en la Constitución y las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.

C.- Demanda (LPL:80 al 82)

La demanda es el escrito por el que la parte demandante presenta, fundamenta y solicita su pretensión ante el orden jurisdiccional social y se interpone ante el órgano competente de esa jurisdicción.

Requisitos generales (LPL:80.1)

La demanda se formula siempre por escrito y debe contener:

- Designación del órgano ante el cual se presenta.
- Designación de demandante, con expresión de su DNI y su domicilio:
 - * Si litiga por sí mismo, debe indicar un domicilio en la localidad donde está el juzgado o tribunal al que se dirige, en el que se practicarán todas las diligencias del proceso.
 - * Si litiga con representación o asistencia de profesionales, el domicilio que debe hacerse constar a esos efectos será el de éstos, salvo que designe otro.
 - * Debe indicar si asistirá al juicio asistido de

letrado.

- Designación del demandado y demás interesados que deben ser llamados al proceso, así como sus domicilios. En el caso de:
 - * Personas físicas, debe indicar sus nombres y apellidos.
 - * Personas jurídicas, su denominación social.
 - * Grupo carente de personalidad, debe hacer constar el nombre y apellidos de quienes aparecen como sus organizadores, directores o gestores.
- Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos los que, según la legislación sustantiva, resultan imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. No pueden alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido posteriormente a sustanciarse aquéllas. Puede plantear en el mismo escrito de demanda, y siempre antes de los actos de conciliación judicial y juicio, todas las reclamaciones que tenga contra el mismo demandado, salvo aquéllas cuya acumulación excluye expresamente la legislación.
- Súplica, en los términos adecuados al contenido de la pretensión. Lo contenido en ella es lo que se tiene por solicitado definitivamente, por lo que debe señalarse de forma expresa y clara. Cabe una solicitud principal y otra u otras subsidiarias.
- Fecha y firma. La omisión de la firma es un defecto subsanable.
- Los fundamentos de Derecho (inmediatamente después de la relación de hechos) y la proposición de pruebas (mediante otrosí, a continuación de la súplica), no se exigen por ley, pero no se impide su inclusión y, de hecho, se suelen meter. Si en la demanda no se han solicitado todas o alguna de las pruebas que deben practicarse y para ello se necesitan diligencias de citación o requerimiento, se pueden solicitar al propio juzgado con una antelación mínima de 3 días a la celebración del juicio.

Documentos que se deben acompañar (LPL:80.2)

La demanda debe presentarse con los siguientes documentos:

- Tantas copias de la misma y de los documentos a ella acompañados como partes hay en el proceso,

más una en aquellos casos en que por ley debe intervenir el Ministerio Fiscal.

En caso de despido, conviene acompañar el original de la carta del despido, si éste se ha notificado por escrito.

- Copia de la escritura de poder, si se actúan por representación.
- Certificación del acto de conciliación o de la reclamación previa, o de haberlas presentado.

Subsanación (LPL:81)

Si la parte que ha presentado la demanda ha incurrido en defectos, omisiones o imprecisiones en la misma no se admite a trámite. El juez al que ha correspondido el procedimiento por reparto, le advierte de los mismos mediante providencia, a fin de que los subsane dentro del plazo de los 4 días hábiles siguientes a su notificación, con apercibimiento de que si no lo hace, procederá a su archivo. Si el juez no se lo advierte, puede producirse la nulidad de actuaciones.

Cuando el demandante no acompaña a la demanda certificación del acto de conciliación previo, el juez debe: admitir la demanda provisionalmente y advertirle que debe acreditar su celebración o el intento de celebrarlo, en el plazo de 15 días desde el siguiente al de recepción de la notificación, bajo apercibimiento de que si no lo hace así, procederá al archivo de la demanda sin más trámite. Si el juez no realiza esta advertencia, puede producirse la nulidad de actuaciones.

Plazos de interposición, prescripción y caducidad de acciones (LPL:43.4) (ET:59) (CC:5) (LO 6/85:182 a 185)

Las reclamaciones en vía judicial social, deben interponerse en los plazos que establece la ley, diferentes según se reclame o impugne (reconocimiento de un derecho, abono de una cantidad, una sanción, etc).

Si no se respetan esos plazos de interposición de las reclamaciones, prescribe o caduca la acción.

Son inhábiles los domingos y festivos y el mes de agosto es hábil.

Si no se establece otra cosa, en los plazos señalados por días, a contar de uno determinado se entiende que son días hábiles, salvo que el plazo conste

expresamente señalado por días naturales estando excluido el último día y los domingos y festivos.

Si el plazo se fija por meses o años se computan de fecha a fecha. Si no hay día equivalente a aquel en que comienza el cómputo en el mes de vencimiento, se entiende que el plazo expira el último día del mes. Si el último día de plazo es inhábil, se entiende prorrogado al primer día hábil siguiente.

Los plazos comienzan a computar al día siguiente de la notificación, citación o emplazamiento, y se cuenta el día del vencimiento.

La solicitud de abogado de oficio suspende el proceso, cuando la acción y los plazos se puedan perjudicar en caso de no hacerse así. Tal interrupción se reanuda:

- Cuando se notifica al solicitante la designación del letrado.
- Cuando se notifica el reconocimiento o la denegación del derecho.
- En todo caso, en 2 meses desde la presentación de la solicitud.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos, se determina anualmente: (L 30/92:48.7) en todo el ámbito nacional y en el ámbito de las CCAA y territorial de entidades de la Administración Local: lo determina cada CCAA.

Prescripción (LPL:65) (LPL:73)

Es la extinción de un derecho, derivado de su no ejercicio por parte del titular. Debe ser alegada por la parte a quien beneficia, sin que sea apreciable de oficio.

Su cómputo se interrumpe por los siguientes actos:

- Presentación de la solicitud de conciliación administrativa previa a la vía judicial.
- Reclamación previa, aunque posteriormente no se interponga en plazo la demanda.
- Ejercicio de la acción ante los tribunales.
- Suscripción de un compromiso arbitral celebrado en virtud de acuerdos profesionales y convenios colectivos.
- Reclamación extrajudicial del acreedor.
- Cualquier acto por el que el acreedor reconoce la deuda.

Plazos de prescripción: (ET:44) (ET:59.1 y 59.2)

(ET:60)

—Acciones derivadas del contrato de trabajo que no tienen señalado plazo especial: prescriben al año de su terminación.

A estos efectos, se considera terminado el contrato el día en que:

- * Expira el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- * Termina la prestación de servicios continuados, cuando se ha dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

—Plazos especiales en las siguientes materias:

- * Sucesión de empresa: cedente y cesionario responden solidariamente de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión y no satisfechas, durante 3 años.
- * Infracciones del empresario en el orden social: prescriben a los 3 años desde la fecha en que se cometen.
Excepción: en materia de Seguridad Social y de protección por desempleo, el plazo es de 5 años.
- * Infracciones del trabajador: las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberla cometido.
El ejercicio de una acción penal interrumpe la prescripción de las faltas.

Caducidad (ET:59.3 y 59.4) (LPL:65) (LPL:69) (LPL:73)

Es cuando no se puede ejercitar un derecho por el transcurso del plazo fijo establecido para su duración. Se aprecia de oficio por el juez y puede alegarse por las partes como excepción previa en el acto de juicio.

La caducidad se suspende durante los plazos establecidos legalmente:

- Presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano administrativo de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC): el cómputo se reanuda al día siguiente de haberse celebrado el acto sin avenencia, o transcurridos 15 días desde su presentación sin haberse celebrado.
- Reclamación previa a la vía judicial: la eficacia de la suspensión depende de su denegación

expresa o tácita y de la presentación de la demanda dentro del plazo establecido. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que debe entenderse desestimada, es decir:

- * En materia de Seguridad Social: 45 días hábiles.
- * Demás casos: 1 mes.

—Suscripción de compromiso arbitral:

- * El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de que adquiriera firmeza el laudo arbitral.
- * Si se interpone un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tiene lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

Plazos de caducidad: (ET:59.3 y 59.4) (LPL:67) (LPL:84.5)(LPL:103) (LPL:114.1)

—Impugnación del acuerdo de conciliación previo:

- * Si el acuerdo se realizó ante el SMAC: 30 días.
- * Si se realizó ante el juez: 15 días.

—Por despido, sanción o resolución de contratos temporales: los 20 días hábiles siguientes de aquel en que se produjo.

La jurisprudencia ha ido determinando las reglas para la aplicación de ese plazo:

- * No se computa la fecha del despido.
- * La suspensión se computa desde el mismo día que se presenta la solicitud de conciliación, no desde el día siguiente.
- * El plazo se reanuda al día siguiente del que se celebra el acto o intento de conciliación.

D.-Citación para los actos de conciliación y juicio (LPL:82)

Una vez que la demanda es admitida a trámite, el juzgado o tribunal cita para los actos de conciliación y juicio. Plazos:

- El juez o tribunal señala, dentro de los 10 días siguientes al de su presentación, el día y la hora en que deben tener lugar.
- El plazo es mayor cuando:
 - * La citación se practica con persona jurídica, pública o privada o con un grupo sin persona-

lidad: debe hacerse con 15 días de antelación a la fecha señalada para su celebración.

- * La representación y defensa en juicio se atribuye al Abogado del Estado: se le concede un plazo de 22 días para consultar a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado y el señalamiento del juicio debe ser para fecha posterior a ese plazo.

—En todo caso, debe mediar un mínimo de 4 días entre la citación y su efectiva celebración.

Su celebración tiene lugar en única convocatoria. A este respecto, debe hacerse la citación en forma, con entrega de copia de la demanda y demás documentos a los demandados, interesados y Ministerio Fiscal.

En las cédulas de citación debe constar que los actos de conciliación y juicio no pueden suspenderse por incomparecencia del demandado y que los litigantes deben concurrir al mismo con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

E.- Celebración del juicio (LPL:83 al 96)

Una vez realizada la citación y antes de celebrarse el juicio, pueden tener lugar dos situaciones: Suspensión del acto de juicio y Acto de conciliación.

Suspensión del acto de juicio (LPL:83)

Se puede solicitar al órgano judicial por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes: no se requiere justificación.
- Motivos justificados, acreditados ante aquel órgano. La incomparecencia de alguna de las partes citadas en forma legal, sin alegar justa causa, no es causa de suspensión per se:
 - * Si no asiste el demandante, se le tiene por desistido de su demanda.
 - * Si no asiste el demandado, se celebra el juicio en su ausencia, sin necesidad de declarar su rebeldía.

La suspensión puede tener lugar una sola vez, aunque las partes hayan comparecido en el día y la hora. Excepcionalmente, se puede acordar una segunda suspensión, por circunstancias graves adecuada-

mente probadas. El órgano judicial debe señalar de nuevo dentro de los 10 días siguientes a esa fecha.

Si los hechos han dado lugar a un procedimiento penal no se suspende el juicio: éste se celebra y lo que se suspende es el plazo para dictar sentencia el juez salvo si una parte alega en el acto de juicio la falsedad de un documento de notoria importancia en el proceso, se suspende el juicio hasta que recaiga sentencia o sobreseimiento en el proceso penal, si la parte que la alegó acredita haber interpuesto la que-rella en 8 días.

Acto de conciliación (LPL:84 y 85.1)

Es el último intento de evitar el litigio, que realiza el órgano judicial, dentro del acto de juicio y justo antes de comenzar a celebrarse.

En principio es un acto previo al juicio, pero se puede aprobar la conciliación o acuerdo de las partes en cualquier momento antes de dictar sentencia, incluso en ejecución.

El órgano judicial constituido en audiencia pública, intenta la conciliación de las partes les tiene que advertir de los derechos y obligaciones que pueden tener sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. Está facultado para no aprobar el acuerdo si estima que lo acordado constituye lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho.

Se excluye la celebración de este trámite en los procesos en que intervienen las Administraciones públicas, la entidades gestoras de Seguridad Social o el FOGASA.

El resultado de este intento de conciliación puede ser:

- Las partes llegan a un acuerdo: se extiende acta conforme a lo acordado, en la secretaría del juzgado.
 - * En caso de incumplimiento por una de las partes, el acuerdo se lleva a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.
 - * Se puede impugnar la validez de la avenencia: la acción se ejercita ante el mismo juzgado o tribunal, en los 15 días siguientes a la fecha de su celebración. La acción caduca si no se ejercita en ese plazo.

—No hay avenencia o la hay sólo sobre parte de lo demandado: se pasa seguidamente a la celebra-

ción del acto de juicio, dando cuenta el secretario del intento de conciliación y la falta de acuerdo.

Acto de juicio (LPL:85 al 89)

Tiene las siguientes fases: Alegaciones, Contestación a la demanda, Prueba, Conclusiones, Acta del juicio, Diligencias finales.

Alegaciones (LPL:85.1)

Comienza el juicio dando el juez la palabra al demandante, a fin de que ratifique, varíe o amplíe su demanda, sin que pueda realizar variación sustancial de la misma. Sí puede corregir errores aritméticos, gramaticales o cualquier otro similar, mientras ello no implique un cambio sustancial de la demanda pero no alterar decisiva de los hechos señalados o de lo solicitado en la demanda.

Asimismo, el demandante puede desistir de su demanda y, a pesar de ello, volver a iniciar un proceso sobre el mismo asunto si cumple los requisitos de plazo, etc.

Es en esta fase cuando se debe alegar y probar que la demanda afecta a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, a efectos del posterior recurso de suplicación y, en ese caso, deben aportar la prueba necesaria para fundamentar sus alegaciones en el momento procesal oportuno, salvo que sea notorio por su propia naturaleza.

Contestación a la demanda (LPL:85.2)

El demandado contesta y puede:

- Afirmar los hechos de la demanda: supone admitirlos y tenerlos por ciertos, sin necesidad de practicar prueba alguna.
- Negar los hechos de la demanda: puede explicar en qué se fundamenta y relatarlos tal y como entiende que son.
- Alegar todas las excepciones que estime procedentes (caducidad, prescripción, cosa juzgada, litispendencia, falta de litis consorcio pasivo necesario, incompetencia de jurisdicción, etc.).
- Formular reconvencción. Sólo puede hacerse cuando, en el acto de conciliación previo o en la reclamación administrativa previa la ha alegado, con expresión en esencia de los hechos en que se funda y concretada la petición.

—Exponer su postura respecto al fondo del asunto.

Réplica (LPL:85.2): cuando se alegan excepciones o se formula reconvencción, el juez o tribunal da la palabra al demandante para que conteste a las mismas.

En todo caso, las partes hacen uso de la palabra tantas veces como el juez o tribunal lo estima necesario.

Prueba (LPL:87.1, 87.2 y 87.3) (LPL:90 al 96) (LPL:178.2)

El juez o tribunal da la palabra, primero al demandante y luego al demandado, a fin de que propongan la prueba de que intentan valerse, que se debe centrar en los puntos sobre los que no están conformes ambas partes.

Una vez propuestas, se procede a su práctica. El juez o tribunal es quien debe estimar la pertinencia y admitir las pruebas que se formulan y pueden practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hay conformidad o que requieren su traslado fuera del local de la audiencia, si las considera imprescindibles, suspendiendo el juicio por el tiempo necesario.

Si el interesado no está conforme con la inadmisión de alguna prueba propuesta por él debe protestar en el acto, a efectos de alegarlo en el correspondiente recurso contra la sentencia, en su caso. Se consigna en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria de la misma por el juez o tribunal, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta formulada.

El órgano judicial puede en esta fase acordar que continúe, sin ulterior recurso, una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si la parte que la propuso renuncia a ella, hacer las preguntas que estime convenientes para esclarecer los hechos, a las partes, a los peritos y a los testigos y acordar la práctica de las pruebas que no se han podido celebrar antes o durante el juicio y que estime necesarias.

Corresponde a ese órgano judicial la valoración de la prueba.

Carga de la prueba

Corresponde la carga de la prueba de las obligaciones: al que reclama su cumplimiento y de la extin-

ción de las obligaciones: al que la opone.

Esa carga se invierte en los procesos en que haya violación de la libertad sindical y discriminación por razón de sexo: el demandado debe aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (LPL:96) (LPL:178.2)

Medios de prueba (LPL:87.1) (LPL:90) (LPL:95.3) (LO 6/85:230)

Las partes pueden valerse de todos los medios de prueba regulados en la Ley, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Se admiten expresamente los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido.
- Pueden solicitar, al menos con 3 días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que deben practicarse en el mismo y requieren diligencias de citación o requerimiento, e incluso renunciar a alguna de esas pruebas solicitadas, antes de empezar a practicarse (si solicitan la renuncia una vez empezada, el órgano judicial puede ordenar que continúe su práctica).
- En la misma cédula de citación que les remite, el juzgado o tribunal debe advertirles que deben acudir al acto del juicio oral con todos los medios de prueba de que intenten valerse.
- Cuando en el proceso se suscita una cuestión de discriminación por razón de sexo, el juez o tribunal puede recabar dictamen de los organismos públicos competentes.

La Ley regula los siguientes:

Confesión

Es la declaración que efectúa cualquiera de las partes en el proceso, a instancia de la otra. La Ley de Enjuiciamiento Civil la denomina interrogatorio de las partes.

Se practica verbalmente y no se admite la relación de las preguntas a formular al confesante, plasmadas por escrito.

Cabe el interrogatorio cruzado entre las partes lo que permite, respondidas las preguntas formuladas por el abogado de quien solicitó la prueba, a los abogados de las demás partes, incluso el de aquella que declare, formular al declarante nuevas preguntas

para determinar los hechos.

En el interrogatorio de personas jurídicas o entes sin personalidad jurídica, si quien comparece en su representación, no hubiere intervenido en los hechos debatidos, deberá hacerlo constar con carácter previo a la vista e identificar a quien lo hizo en representación de aquellas, para que sea citada al acto del juicio. La manifestación de desconocimiento de la persona interviniente en los hechos podrá ser motivo de dar por ciertos los hechos a los que se refieren las preguntas a formular.

La confesión de entes públicos se hará mediante la formulación con anterioridad al juicio oral de las preguntas que deberán ser respondidas por escrito y leídas en las vista las respuestas.

Testifical

Es la declaración de los testigos propuestos por las partes del proceso que son aquellas personas que tengan noticia de los hechos controvertidos objeto del proceso.

Si su número es excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pueden ser reiterativas sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél puede limitarlos discrecionalmente.

El juez puede hacerles las preguntas que considere necesarias.

Se admite como prueba testifical el informe de detectives privados, cuando es ratificado en el acto del juicio.

En caso de recurso contra la sentencia de instancia, la valoración de esta prueba realizada por el juzgado o tribunal de instancia vincula a la Sala, que no puede analizarla.

Pericial

Las partes pueden acudir al juicio con los peritos que designen libremente

El órgano judicial puede requerir, de oficio o a petición de parte, la intervención de un médico forense, cuando sea necesario su informe.

Si un perito emite un informe que no ratifica en el juicio, su valor es de prueba documental, no pericial.

Documental

Las partes pueden aportar al juicio cuantos documentos consideren necesarios para apoyar sus pretensiones.

Se admiten los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido. Excepción: que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

Para ser válidos deben tener garantías de su autenticidad, por lo que es conveniente acudir al juicio con peritos para valorar su certeza, si esta es discutida. Aún en caso de no acreditarse tal garantía, constituye un indicio poderoso si su contenido aparece apoyado por otras pruebas.

Cuando se presenta por cada parte, se da traslado a la otra en ese momento para que la examine si quiere.

Las partes pueden proponer que se aporten al juicio determinados documentos pertenecientes a la otra parte en la misma demanda o en cualquier momento hasta los 3 días anteriores al juicio.

Si la parte que los tiene no los presenta sin causa justificada, se pueden estimar probadas las alegaciones realizadas por la solicitante relacionadas con esa prueba.

La prueba documental se une a los autos.

Informes

El juez o tribunal puede oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito en el acto del juicio o terminado el juicio, como diligencias finales.

Si en un proceso se discute sobre la interpretación de un convenio colectivo o sobre una cuestión de discriminación por razón de sexo, puede oír o solicitar informe de la comisión paritaria del mismo o de los organismos públicos competentes, respectivamente. (LPL:95)

Conclusiones (LPL:87.4)

Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, elevan a definitivas sus alegaciones iniciales y formulan oralmente sus conclusiones finales. Requisitos:

- De forma concreta y precisa.
- Conforme al resultado de la prueba practicada.

—Determinando las cantidades reclamadas principal o subsidiariamente, o la solicitud concreta y precisa de las medidas a satisfacer, sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere.

Si las partes no lo hacen en este trámite, el órgano judicial debe requerirles para que lo hagan y su determinación no puede reservarse para la ejecución de sentencia.

Si el órgano judicial no se considera suficientemente ilustrado sobre cualquier cuestión debatida, concede a ambas partes el tiempo que considere necesario, a fin de que informen o den explicaciones sobre los aspectos particulares que les designe.

Si las partes no tienen nada más que añadir a las alegaciones iniciales formuladas, pueden simplemente ratificarse en las mismas y, previa concreción y solicitud de sus pretensiones, dar por terminada su intervención.

Acta del juicio (LPL:89)

Durante la celebración del juicio, el secretario judicial va extendiendo acta del mismo, que se firma al finalizar.

Habitualmente se realiza de forma manual, si bien la normativa admite cualquier medio mecánico de reproducción.

En ella debe constar:

- Lugar, fecha, juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten y breve referencia al acto de conciliación.
- Breve resumen de las alegaciones de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.
- Respecto a las pruebas admitidas y practicadas:
 - * Resumen suficiente de las de confesión y testifical.
 - * Relación circunstanciada de los documentos presentados, o datos suficientes que permitan identificarlos, en el caso de que su excesivo número haga desaconsejable la citada relación.
 - * Relación de incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.
 - * Resumen suficiente de los informes periciales

y de la resolución del juez o tribunal acerca de las recusaciones propuestas de los peritos.

- * Resumen de las declaraciones de los asesores, si el dictamen de éstos no se ha elaborado por escrito e incorporado a los autos.

- Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes. Si son de condena a una cantidad, deben expresarse en el acta las cifras objeto de ella.
- Declaración hecha por el juez o tribunal, de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.

El juez o tribunal debe resolver, sin ulterior recurso, cualquier observación que se haga sobre el contenido del acta y firmarla con las partes, sus representantes o sus defensores y con los peritos. Los defectos u omisiones en el acta, pueden provocar la nulidad de actuaciones. Se hace constar si alguno de ellos no firma porque no puede o no quiere hacerlo, o porque no está presente.

Diligencias para mejor proveer (LPL:88)

La LPL se remite a la Ley de Enjuiciamiento Civil en lo referente a este tipo de actuaciones que ahora se denominan diligencias finales. Consisten en la práctica de actuaciones de prueba, tanto a instancia de las partes como del tribunal, sobre hechos relevantes con las que adquirir certeza sobre los mismos. Una vez practicadas, se fija un plazo de cinco días para que las partes puedan alegar por escrito lo que estimen conveniente sobre su alcance o importancia.

F.-Sentencia (LPL:97 al 101)

El juez o tribunal que presidió el juicio dicta sentencia en 5 días, la cual se publica inmediatamente y se notifica a las partes o a sus representantes, dentro de los 2 días siguientes.

Si el juez que presidió el acto del juicio no puede dictar sentencia, éste debe celebrarse de nuevo.

Contenido (LPL:97.2)

Las sentencias deben ser motivadas.

Tienen las siguientes partes diferenciadas:

- Antecedentes de hecho: resumen suficiente de aquéllos que han sido objeto de debate en el pro-

ceso.

- Hechos probados: declaración expresa de los hechos que estime probados, en base a los elementos de convicción.

La omisión de datos esenciales en estos hechos, es causa de nulidad de las sentencias.

- Fundamentos de derecho: declaración expresa de los razonamientos que le han llevado a esa conclusión y de las normas aplicables que fundamentan aquéllos.

Debe razonar la resolución adoptada sobre todas las cuestiones planteadas por las partes en el proceso, comenzando por las excepciones alegadas o apreciables de oficio.

- Fallo: sus pronunciamientos, suficientemente fundamentados. Debe ser claro y conciso y señalar expresamente si se estima o se desestima la demanda, total o parcialmente.

- * Cuando se condena al abono de una cantidad, el juez o tribunal debe determinarla expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse su determinación para la ejecución.

- * Si la sentencia es condenatoria para el empresario, éste tiene que abonar al demandante que compareció personalmente, el importe de los salarios correspondiente a los días en que se celebraron los actos de conciliación y juicio ante el juzgado o tribunal y la conciliación previa ante el órgano correspondiente, en su caso.

La sentencia puede, motivadamente, imponer al litigante que ha obrado de mala fe o con notoria temeridad, una sanción pecuniaria de hasta 100.000 pesetas. Si el condenado es el empresario, además debe abonar los honorarios de los abogados.

Formas de pronunciamiento y notificación (LPL:50)

Se puede pronunciar de tres formas distintas:

- In voce (oralmente), en el momento de terminar el juicio: se consigna en el acta de juicio.
- Enumerando el fallo solamente: sin perjuicio de su posterior redacción en el plazo y la forma legalmente previstos. Se consigna también en el acta de juicio.
- Por escrito. No pueden pronunciarse de viva voz y, por tanto, deben tener forma escrita obligatoriamente, las sentencias dictadas en los procedimientos sobre:

- * Despido disciplinario.
- * Extinción del contrato a instancia del trabajador o por causas objetivas.
- * Reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo.
- * Conflicto colectivo.
- * Impugnación de convenios colectivos.
- * Impugnación de estatutos de los sindicatos.
- * Tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Cuando se notifica a las partes, debe indicarse si la misma es firme o no, los recursos que proceden, órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, en su caso y los depósitos y consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos.

Aclaración de la sentencia (LO 6/85:265)

Los jueces y tribunales no pueden variar las sentencias y autos definitivos que pronuncian una vez firmados, pero sí aclarar algún concepto oscuro, corregir errores materiales o suplir cualquier omisión que contengan.

Estas aclaraciones o rectificaciones nunca pueden alterar el contenido de la sentencia ni modificar sustancialmente su pronunciamiento, bajo sanción de nulidad. Se pueden hacer de oficio, dentro del día hábil siguiente al de la publicación de la sentencia o a instancia de parte o del Ministerio Fiscal, presentadas dentro de los 2 días siguientes al de notificación. En este caso, deben ser resueltas por el órgano judicial dentro del día siguiente al de presentación del escrito en que se solicitan.

La solicitud de aclaración interrumpe los plazos para recurrir, hasta la notificación del auto que la resuelve.

7
MODALIDADES ESPECÍFICAS DEL PROCEDIMIENTO

La legislación establece las siguientes:

1. Despido disciplinario.
2. Sanciones.
3. Reclamación al Estado de salarios de tramitación
4. Extinción del contrato por causas objetivas
5. Vacaciones
6. Materia electoral
7. Clasificación profesional.
8. Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
9. Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.
10. Procesos de Seguridad Social
11. Procedimiento de oficio.
12. Conflictos colectivos.
13. Impugnación de convenios colectivos
14. Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación
15. Tutela de derechos de libertad sindical y de los derechos y libertades públicas.
16. Audiencia al demandado rebelde.

Todos ellos establecen normas específicas de tramitación del procedimiento para reclamar los conflictos sobre esas materias en el orden social. En lo no previsto y con carácter subsidiario, se les aplica la normativa del procedimiento ordinario.

1. DESPIDO DISCIPLINARIO (LPL:102 a 113)

El procedimiento laboral en caso de despido está regulado específicamente, con carácter preferente, siendo aplicable el proceso ordinario subsidiariamente. (LPL:102) y se aplica a todas las reclamaciones que realiza el trabajador, contra la decisión extintiva del vínculo laboral tomada por el empresario.

Acumulación de acciones:

—No puede acumularse a otras acciones.



- Se pueden acumular 2 o más procesos por despido seguidos a instancia de diferentes trabajadores contra un mismo empresario.
- Si el trabajador interpuso demanda por rescisión del contrato y posteriormente tiene lugar el despido, tiene preferencia la primera, sin que puedan acumularse.

El Ministerio Fiscal será parte siempre en los procesos por despido en que se alega violación de los derechos de libertad sindical. (LPL:175.3)

Obligatoriamente, debe ir precedido de acto de conciliación previo a la vía judicial.

Si se presenta la demanda sin haber celebrado el acto de conciliación, se admite provisionalmente, con advertencia a la parte que la interpone de presentar el acta de conciliación previa en 15 días hábiles: están incluidos los dos últimos supuestos relacionados. (LPL:81.2)

Se realiza mediante la presentación de la papeleta de conciliación (con tantas copias como partes demandantes y demandadas haya, más una para el organismo) en el registro del:

- Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales u órgano correspondiente de la CCAA, en aquéllas en que está transferida la materia.
- Órgano que asume esas funciones, si así se ha establecido mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

Plazos (LPL:65)

Debe presentarse dentro del plazo establecido para el despido (20 días hábiles desde el despido efectivo). Efectos:

- Se suspenden los plazos de caducidad y se interrumpen los de prescripción:
 - * Desde la fecha que se presenta (que ya no computa) hasta el día siguiente de intentada o celebrada la conciliación.
 - * Transcurridos 15 días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado el acto.
 - * En todo caso, transcurridos 30 días sin celebrarse, se tiene por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.
- Si se celebra más tarde, no computan los salarios de tramitación en los días transcurridos

entre la presentación de la demanda y aquella celebración, sin más consecuencias.

- Igualmente se suspenden los plazos de caducidad y se interrumpen los de prescripción cuando las partes suscriben un compromiso arbitral, celebrado mediante acuerdos interprofesionales y convenios colectivos. En estos casos:

- * El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente al que adquiere firmeza el laudo arbitral.
- * Si se interpone recurso judicial contra el laudo, se reanuda al día siguiente de la firmeza de la sentencia que lo resuelve.

Asistencia (LPL:66) (LPL:68) (LPL:97.3)

Es obligatoria para las partes. El solicitante o el demandado puede comparecer a través de mandatario con poder: notarial, apud acta (otorgado en el propio SMAC previamente) e incluso verbal, si el organismo y la otra parte lo reconocen válido. Posibilidades:

- No comparece el solicitante:

- * Se archiva lo actuado y se tiene por no presentada la papeleta.
- * No se suspenden ni interrumpen los plazos de caducidad y prescripción.
- * Puede volver a interponer papeleta de conciliación si aún está dentro del plazo.

- No comparece la parte requerida:

- * La conciliación se tiene por intentada sin efecto y así se califica en el acta correspondiente.
- * El solicitante puede interponer la demanda.
- * Comienza de nuevo el cómputo del plazo suspendido.
- * Si la sentencia del futuro procedimiento de despido coincide con lo solicitado en la papeleta de conciliación y condena a la otra parte, estimando que no asistió por mala fe o pretendió dilatar el proceso, la inasistencia será sancionable con multa.

- Comparecen ambas partes y hay acuerdo:

- * Finaliza el proceso de reclamación.
- * Se hace constar que la conciliación se ha celebrado con avenencia en el acta de conciliación, la cual deberá presentar el trabajador ante el INEM si solicita la prestación por desempleo. Requisito: la indemnización fijada

debe ser al menos de 35 días de salario.

- * Si alguna parte no cumple lo acordado, el acto de conciliación será directamente ejecutable ante los tribunales, con valor de sentencia firme, previa solicitud al Juzgado de lo Social (tiene valor ejecutivo entre las partes).
- * Si la empresa reconoce la improcedencia del despido en el acto conciliatorio, los salarios de trámite se reducirán a los devengados desde la fecha del despido hasta la de celebración de la conciliación. Excepción: que exista claro abuso del empresario.

—Comparecen ambas partes y no hay acuerdo: se hace constar en el acta de conciliación que ésta se ha intentado sin avenencia, pudiendo el solicitante acudir a la vía judicial.

Reclamación administrativa previa (LPL:69 y 70) (L 30/92:125 y 126)

Es preceptivo y previo a la vía jurisdiccional social, en aquellos procesos por despido en que se reclama contra el Estado, las CCAA, entidades locales, organismos autónomos dependientes de los mismos y la Seguridad Social, ante la entidad gestora o la TGSS.

Plazo para reclamar (LPL:43.4) (LPL:103)

Es de 20 días hábiles, a contar desde el que:

- Tiene lugar el despido efectivo, no la comunicación del mismo (plazo de caducidad).
- El trabajador conoce el despido (no se retrasa si pone impedimentos a la recepción de la notificación): si tiene conocimiento de la fecha de despido posteriormente a la fecha de efectos del mismo, se tendrá en cuenta la fecha en que lo conoce.
- Se acredita en juicio quién es el empresario real, cuando el que figuraba era aparente y contra él se había dirigido la demanda: el trabajador interpondrá nueva demanda en el plazo de 20 días, a partir de la constancia de tal extremo en la sentencia.

La caducidad es apreciable de oficio por el juez de instancia o por el Tribunal Superior, aunque no lo hubieran alegado las partes.

El mes de agosto es hábil a efectos del despido.

Causas de interrupción del plazo de caducidad

Están taxativamente previstas por las leyes y son:

—Solicitud de conciliación ante el SMAC: se interrumpe el plazo de caducidad desde el día de presentación de la solicitud (que no se computa), hasta:

- * La fecha de celebración del acto (no se computa).
- * Transcurridos 15 días sin haberse celebrado el acto (ese día quinceavo no se computa), aunque posteriormente se celebre.

Particularidades:

- * A partir del día siguiente se reinicia el cómputo de los 20 días, incluyendo los transcurridos antes de la presentación de la papeleta de conciliación y los posteriores a su celebración, en su caso.
- * No se cuenta el día de presentación de la demanda.
- * No se computan tampoco: el día de despido, los días inhábiles transcurridos (domingos y festivos de la localidad en que se ejercite la acción judicial).
- * El plazo de caducidad no se interrumpe por la conciliación cuando ésta no es necesaria.

—Reclamación (administrativa) previa a la vía judicial: se interrumpe el plazo de caducidad durante un mes (30 días).

- * Si el organismo no contesta en ese plazo, se entiende desestimada (silencio administrativo): a partir de entonces, 20 días hábiles para interponer la demanda, teniendo en cuenta los transcurridos antes de la reclamación y los posteriores a ese mes, en su caso.
- * Si el organismo contesta posteriormente a esos 30 días, la resolución no suspende el plazo de caducidad.

En el cómputo de los 20 días se descuentan los días inhábiles (domingos y festivos de la localidad en que se ejercite la acción judicial), el día de recepción de la carta o el de la efectividad del despido y el de presentación de la demanda.

Despido tácito: se computa la caducidad desde que se evidencia la voluntad del empresario de poner fin a la relación.

Se puede interponer la demanda antes de ser efectivo el despido, comunicándolo previamente a la empresa: el plazo de caducidad empieza a correr

cuando aquél alcanza efecto.

Contrato suspendido:

- Se suspende el plazo de caducidad, salvo en el caso de prisión preventiva del trabajador, ya que puede ejercitar su derecho a reclamar.
- Si la empresa procede al cierre, comienza a correr el plazo de caducidad desde el día que el trabajador tiene que reincorporarse o comunica su petición de ingreso, según la causa de suspensión, no desde el día de cierre.

Si se interpone erróneamente reclamación previa en vez de papeleta de conciliación contra corporaciones de derecho público que no son Administración pública, no se interrumpe el plazo de caducidad.

Demanda (LPL:104)

Inicia el procedimiento judicial y puede ir precedida de actos preparatorios. (LPL:76 y 77)

Se interpone por escrito a instancia de parte (el trabajador) ante el Juzgado de lo Social, sea el contrato indefinido o temporal y la relación laboral común o especial.

No cabe entablar nueva demanda sobre el mismo asunto. Excepción: cuando se conoce al verdadero demandado, que era un tercero no demandado y ese error en la persona se descubre y acredita en el acto del juicio.

Además de los requisitos generales ya mencionados deben constar los siguientes específicos:

- Lugar de trabajo, categoría profesional, retribución, tiempo y forma de pago, antigüedad en la empresa y otras características particulares del trabajo que realizaba antes del despido.
- Fecha de despido efectivo, forma del despido (escrita o verbal y medio de comunicación) y hechos alegados por el empresario.
Si el trabajador tiene conocimiento del despido en fecha posterior a la de sus efectos, se atenderá a esa fecha en que lo conoce.
- Si en el año inmediatamente anterior al despido, el trabajador ostenta o ha ostentado el cargo de representante legal de los trabajadores o delegado sindical. (LOLS:10)
No es requisito imprescindible, salvo que tenga trascendencia para el proceso o consecuencias en la sentencia.
- Si está afiliado a algún sindicato, en el caso de

que alegue nulidad del despido por haberse realizado sin audiencia previa de los delegados sindicales, si los hay.

- Cuando se alega discriminación o lesión de derechos fundamentales y aunque no se especifica como requisito legal, la jurisprudencia exige un principio de prueba sobre su concurrencia.

Admisión a trámite y subsanación de la demanda

El juez examina la demanda y la admite a trámite y señala en los 10 días siguientes a la presentación, el día y la hora para los actos de conciliación y juicio. Debe transcurrir un mínimo de 4 días entre la citación y la celebración efectiva. Se utilizarán los edictos cuando sea imposible conocer el domicilio del demandado, previas las actuaciones necesarias para averiguarlo, sin resultado.

Procura la subsanación de los defectos, omisiones o imprecisiones de que adolezca, en su caso en un plazo de 4 días hábiles desde que se notifica la providencia en que se acuerda.

Documentos que se deben acompañar

Para acreditar la viabilidad procesal de la demanda, deben acompañarse los siguientes documentos: Poder acreditativo de la representación, en su caso, certificado del acta de conciliación o reclamación administrativa previa y documento en el que se notifica el despido, si consta por escrito (original).

Acto del juicio (LPL:105)

El demandado actuará siempre en primer lugar, en las fases de alegaciones, práctica de la prueba y conclusiones del juicio.

La demanda no se puede variar sustancialmente en este acto. Especificidad: no se considera variación sustancial la petición de la extinción del contrato en este momento con carácter subsidiario, cuando se reclama la nulidad del despido.

Fases:

- Ratificación del trabajador en su demanda, con corrección de la misma en cuestiones no esenciales, si lo considera procedente.
- Planteamiento por el demandado de excepciones procesales, perentorias y dilatorias, si las hubie-

ra. El demandante contestará a la excepción acto seguido.

—Alegaciones del demandante en contra de la demanda y del demandado justificativas de su decisión de despido sin que pueda introducir causas distintas a las alegadas en la carta de despido..

—Práctica de prueba: primero las presenta el demandado y luego el demandante.

* El demandado debe probar los hechos en los que basa su decisión extintiva y el demandante la existencia del vínculo y demás requisitos de la demanda.

* No se admiten los obtenidos ilegalmente.

* Si se solicitó alguna prueba anticipada que no se admitió, la parte que la solicitó puede elevar protesta, a fin de celebrarla en la segunda instancia, en caso de recurrir; si no eleva la protesta en este acto del juicio no podrá solicitarla posteriormente.

* Si el juez lo estima conveniente, puede escuchar el dictamen de expertos en la cuestión de que se trata, en el acto del juicio o posteriormente para mejor proveer (prueba de asesores), aunque no es habitual.

—Las partes elevan sus conclusiones iniciales a definitivas y formulan estas últimas, con valoración de la prueba efectuada.

Sentencia (LPL:107 y 108)

El juez debe dictarla en 5 días desde el acto del juicio (está prohibido dictarla de viva voz en ese acto).

Debe contener, con carácter obligatorio:

—En sus hechos probados:

- * Fecha efectiva del despido.
- * Salario real del trabajador.
- * Lugar de trabajo.
- * Categoría profesional.
- * Antigüedad en la empresa.
- * Trabajo concreto que desarrollaba el despedido antes del despido.
- * Caracteres particulares de la relación laboral.
- * Si el trabajador es o ha sido miembro del comité de empresa o delegado sindical ese año anterior.

Se pierde tal condición por revocación o dimisión en el cargo y alcanza a los candidatos mientras está abierto el proceso electoral.

Si se omite alguno de esos datos, podrá declararse la nulidad de la sentencia en caso de recurso posterior.

El juez debe hacer constar cualquier otro dato que permita a la sala, en caso de recurso, resolver sobre el fondo del asunto.

—En el fallo y si el juzgador entra a conocer el fondo del asunto:

* La calificación del despido: procedente, improcedente o nulo.

* Puede estimar que no existía relación laboral, o que no existió despido.

El juez podría no realizar la calificación si admite alguna de las excepciones previas planteadas, con lo que no entra a conocer del fondo del asunto.

_ El despido se declarará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por la empresa y el contrato queda extinguido sin derecho a indemnización ni salarios de tramitación.

_ El despido se declarará improcedente si no se acreditan los incumplimientos alegados por la empresa o no se hubieran cumplido los requisitos de forma del art. 55.1 LPL y supone la condena al empresario a readmitir al trabajador o a abonarle una indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

_ EL despido se declarará nulo si tiene como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o se produzca con violación de derechos fundamentales. También lo será en los siguientes casos:

- a. Trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento del art. 45.1.d) del ET.
- b. Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión anterior y los trabajadores que hayan solicitado permiso de lactancia, reducción de jornada por cuidado de familiares o estén disfrutando de ellos o soliciten la excedencia por cuidado de familiares prevista en el art. 46.3 E.T.

Estas últimas causas de nulidad no operan si se declara la procedencia de la extinción por motivos no relacionados con dichas contingencias familiares.

Su efecto es el de la inmediata readmisión.

Recursos y ejecución provisional de las sentencias de despido (LPL:111.1) (LPL:113) (LPL:295)

Las sentencias de despido siempre pueden ser recurridas, pero tal recurso tiene diferentes efectos si lo declaran improcedente o nulo.

La sentencia recurrida declara improcedente el despido

Si la sentencia que declara el despido improcedente es recurrida, el empresario debe igualmente realizar la opción entre readmisión o indemnización en el plazo de 5 días desde que se le notifica la sentencia; opción que tendrá los siguientes efectos:

- El empresario opta por la readmisión (cualquiera que sea el recurrente). Procede la ejecución provisional de la sentencia, que se llevará a efecto de la siguiente forma:
 - * Abona al trabajador el salario que venía percibiendo antes del despido y el trabajador presta sus servicios, provisionalmente y mientras dure la tramitación del recurso. Se actualizará el salario base del cálculo.
 - * Abona al trabajador aquel salario, pero prefiere prescindir de sus servicios.
- El empresario opta por la indemnización: no procede la ejecución de la sentencia:
 - * El trabajador está en situación de desempleo involuntario.
 - * Si la sentencia resolutoria del recurso incrementa la cuantía de la indemnización, el empresario puede cambiar el sentido de la opción en 5 días desde que se le ha notificado la sentencia.

La sentencia recurrida declara nulo el despido

Si la sentencia que declara el despido nulo es recurrida, procede la ejecución provisional de la sentencia, que se llevará a efecto de la misma forma que para el caso de despido improcedente con opción a readmisión:

- Abona al trabajador el salario que venía percibiendo antes del despido y el trabajador presta sus servicios, provisionalmente y mientras dure

la tramitación del recurso: se actualizará el salario base del cálculo.

- Abona al trabajador aquel salario, pero prefiere prescindir de sus servicios.

Ejecución de las sentencias firmes de despido (LPL:277 al 284)

Tiene diferentes consecuencias la ejecución de sentencia firme de despido declarado improcedente o nulo.

Ejecución de sentencia de despido declarado improcedente (LPL:277 al 279)

La sentencia firme de despido es directamente aplicable a las partes, de tal modo que deben llevar a cabo lo establecido en su fallo.

Puede ocurrir que el empresario:

- No realice la opción correctamente.
- Después de haber optado por la readmisión, ésta no se lleva a cabo o se hace de forma irregular. En estos casos, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social que conoció el despido, en el plazo de 20 días desde:
 - * La fecha señalada por el empresario como de readmisión, cuando ésta no se ha llevado a cabo.
 - * Que finalicen los 10 días establecidos para que el empresario comunique al trabajador la fecha de reincorporación, sin haberla señalado.
 - * La fecha en que se produce la readmisión, cuando ésta es considerada irregular.

No se puede solicitar la readmisión, si el contrato está suspendido, hasta finalizar la suspensión.

Si el trabajador insta la ejecución por no readmisión, la empresa no puede interponer posteriormente una readmisión no cumplida por parte de aquél.

Los plazos indicados son de prescripción.

Solicitud de ejecución del fallo:

- Plazo para solicitar la ejecución: dentro de los 3 meses siguientes a la firmeza de la sentencia (plazo de prescripción).
- El juez cita a las partes a una comparecencia (Incidente de no readmisión) en el plazo de los 4

días siguientes a la solicitud:

- * No comparece el trabajador: se le tiene por desistido.
- * No comparece el empresario: se celebra el incidente.
- * Las partes pueden aportar prueba acerca de la readmisión, si se ha producido o no y si ha sido correcta o irregular. Carga de la prueba: el empresario.

—Si queda demostrado lo que alega el trabajador, el juez dicta auto por el que:

- * Declara extinguida la relación que unía a las partes: el trabajador puede solicitar la prestación por desempleo, si procede.

- * Se condena al empresario al pago al trabajador de una indemnización como si fuera despido improcedente, cuyos parámetros serán:

- Cómputo: hasta la fecha de este auto.
- Salario: el devengado a la fecha de este auto.
- Tiempo de prestación de servicios: el transcurrido hasta la fecha de este auto.

- * Se condena al empresario al pago al trabajador de los salarios dejados de percibir, desde la notificación de la sentencia que declare por primera vez la improcedencia del despido, hasta la fecha de este auto.

No se incluyen los salarios:

- Por el período desde el último de los 20 días señalados para solicitar la ejecución del fallo hasta que efectivamente se solicita.
- Desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declara el despido improcedente (ya existe condena en esa sentencia).
- Desde la fecha de este auto hasta su notificación: corren a cargo del INEM (prestación por desempleo).

Se incluyen los salarios: desde la fecha de despido hasta la solicitud de la ejecución del fallo, en caso de desistimiento del trabajador al incidente de no readmisión.

- * Cuando quedan acreditados perjuicios concretos o circunstancias distintas de las que originaron la indemnización principal: puede condenar a la empresa a abonar al trabajador una indemnización adicional de hasta 15 días de salario por año de servicio. Máximo: 12 men-

sualidades.

Si el empresario abona con retraso al trabajador las cantidades fijadas en sentencia o en ese auto de incidente de no readmisión, se devengan intereses desde la condena judicial hasta que efectivamente se abonan esas cantidades.

Ejecución de sentencia de despido declarado nulo (LPL:280.1 b)

El empresario debe proceder a la inmediata readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación. Procedimiento:

—El trabajador solicita la readmisión y el juez requiere al empresario para que le readmita en el plazo de 3 días, en el mismo puesto que tenía antes del despido.

—No está fijado un plazo para solicitar el trabajador la readmisión: será el general de un año.

—Si el empresario no readmite o readmite al trabajador de forma irregular, éste tiene un plazo de 20 días desde aquel último en que debió readmitir, para solicitar al Juzgado de lo Social la ejecución del fallo.

Se incluyen en la solicitud los salarios no abonados a los que se le condenó en sentencia y una reparación de daños por mora.

—El juez cita a las partes para una comparecencia en 4 días, a fin de alegar y probar lo que crean preciso acerca de la readmisión efectiva o no y si ésta ha sido correcta o irregular.

—El magistrado resuelve mediante auto: si estima que la readmisión no tuvo lugar o lo tuvo de forma irregular, requiere al empresario para que readmita al trabajador en el plazo de los 5 días siguientes.

—Si el empresario no le readmite, el juez acuerda de oficio que el trabajador:

- * Continúe en la percepción de su salario, con las condiciones que tendría si efectivamente estuviera readmitido trabajando (con los incrementos salariales que se produzcan): dicta auto de ejecución por la cantidad equivalente a 6 meses de salario, en tantas ocasiones como sea preciso hasta que tenga lugar la readmisión efectiva.

- * Continúe en alta y con cotización en la Seguridad Social: pone en conocimiento de la entidad gestora esa situación, a fin de que levante acta de descubierto y liquidación de cuotas a la empresa.

* Si es delegado de personal, miembro del Comité de Empresa, o delegado sindical, o desarrolle esas funciones: toma las medidas que considere oportunas.

—Si la empresa ha procedido al cese o cierre, el juez dicta auto por el que:

* Declara extinguida la relación en la fecha de dicha resolución.

* Condena a la empresa a abonar al trabajador los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de este auto.

* Condena a la empresa a abonar al trabajador dos indemnizaciones:

- Principal de 45 días por año de servicio.
- Suplementaria de 15 días por año de servicio. Máximo: 12 mensualidades.

—Si el trabajador disfruta de una vivienda propiedad de la empresa por causa del trabajo, cuando ha recaído resolución firme que declara extinguida la relación, se le ordena abandonarla. Plazo: un mes (posible prórroga de 2 meses más si estuviere fundado). Si no la desaloja en ese plazo, la empresa puede solicitar el desahucio civil.

—El retraso en el pago al trabajador de estas cantidades o de las fijadas en sentencia devengan intereses en favor de aquél.

2. SANCIONES (LPL:103) (LPL:114 y 115)

Es el procedimiento a seguir para impugnar las sanciones impuestas al trabajador cuando solicite la declaración judicial de no ser conformes a derecho.

Su interposición se realiza en el plazo de 20 días hábiles a contar desde el siguiente al que se le notifica la sanción, por el mismo trabajador al que se impone la sanción.

La carga de la prueba de la realidad de los hechos imputados al trabajador y su entidad, corresponde al empresario y no pueden ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento por el empresario para justificar la sanción.

Las alegaciones, pruebas y conclusiones, deben realizarse por las partes, en el orden establecido para los despidos disciplinarios.

La sentencia debe tener uno de los siguientes pronunciamientos:

—Confirmar la sanción, cuando se ha acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma, la realidad del incumplimiento imputado al trabajador y su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

—Revocarla totalmente, cuando no ha sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador, estos no son constitutivos de falta.

—Revocarla parcialmente, cuando la falta cometida no ha sido adecuadamente calificada. En este caso, el juez puede autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta.

—Declararla nula si ha sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente o si estos presentan defectos de tal gravedad que no permiten alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos.

Sanciones nulas

Son nulas las sanciones:

—Impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves sin la previa audiencia de los demás integrantes de la representación a la que pertenecen.

—Impuestas a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales.

—Consistentes en alguna de las legalmente prohibidas, o no tipificadas en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.

Recursos

No cabe recurso alguno contra las sentencias dictadas en los procesos de impugnación de sanciones. Excepción: las sanciones impuestas por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

3. RECLAMACIÓN AL ESTADO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN (RD 924/82:) (LPL:116 al 118)

Se inicia mediante reclamación previa del empresario (o de los trabajadores, en su caso) en vía administrativa, en la forma y plazos establecidos. Requisitos:

—Se dirige a la Dirección Provincial de Trabajo y

Asuntos Sociales de la localidad donde tuvo lugar el juicio de despido que dio origen a los salarios de tramitación.

- El plazo para interponerla es el de prescripción de un año.
- Al escrito de reclamación debe acompañarse certificación de la Secretaría del Juzgado de lo Social, con testimonio de la sentencia, en la que conste su firmeza y las fechas de las actuaciones ante ese juzgado o el Tribunal Superior, en su caso.

Si no hay constancia suficiente en esa documentación, o el Director Provincial lo estima conveniente, se une al expediente un informe de la Inspección de Trabajo sobre la cuantía del salario en vigor durante la tramitación del juicio.

- La Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales resuelve la reclamación en los 30 días siguientes a la fecha de su presentación o desde que se hubiera completado la documentación referida del Juzgado de lo Social.
- Si es desestimada o no es resuelta en ese plazo (en cuyo caso se entiende igualmente desestimada), el solicitante puede interponer demanda ante el Juzgado de lo Social que conoció el juicio por despido. Esta resolución no es recurrible en vía administrativa.

Tramitación

Debe acompañarse a la demanda la resolución denegatoria de la reclamación previa, o copia de ésta si no ha recaído resolución expresa.

Se sigue la tramitación del procedimiento ordinario, con las siguientes particularidades:

- Admitida a trámite la demanda, se señala fecha para juicio en los 5 días siguientes, citando al trabajador, al empresario y al Abogado del Estado.
 - El procedimiento no se suspende, a fin de que ese último pueda elevar consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.
 - El juicio sólo puede versar sobre la procedencia y la cuantía de la reclamación, sin que se admitan las pruebas dirigidas a revisar las declaraciones probadas en la sentencia de despido.
 - El juzgador debe resolver si los salarios de tramitación que exceden de 60 días debe abonarlos el empresario o el Estado.
- Si el trabajador ha incurrido en abuso de dere-

cho, se le puede hacer responsable de ellos.

La reclamación al Estado de los salarios de tramitación es de carácter urgente.

Los pagos son atendidos con cargo a los créditos consignados en los Presupuestos Generales del Estado.

No hay derecho a estos salarios cuando:

—Durante la sustanciación del recurso:

- * Se percibe ya un salario por la realización de otro trabajo, en esa cuantía.
El empresario (o el FOGASA, en su caso) es quien debe probar tal extremo y la retribución del trabajador, para poder descontarle lo percibido de la otra empresa a los salarios de tramitación.
- * El contrato está suspendido, en la cuantía de los salarios por ese período de suspensión.
- * El trabajador es requerido para prestar su trabajo por la empresa, en ejecución provisional de la sentencia y se niega a ello, en la cuantía de los salarios desde el requerimiento denegado.

—El trabajador, a la extinción del contrato, pasa a situación de jubilación.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS (LPL 120 a 124).

Las especialidades al proceso por despido disciplinario son las siguientes:

* Despido por causas objetivas:

- El plazo de 20 días empieza a correr desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato pero puede anticiparse la acción al momento de recibir el preaviso.
- La percepción por el trabajador de la indemnización no impide el ejercicio de la acción.
- Se declarará la nulidad del despido cuando:
 - a. No se cumplan las formalidades de la comunicación escrita.
 - b. No se ponga a disposición del trabajador la indemnización correspondiente.
 - c. Se lesione algún derecho fundamental.
 - d. Se efectúe en fraude de ley eludiendo las previsiones contenidas en el art. 51.1 de la L.P.L.
 - e. Trabajadores durante el periodo de suspen-

sión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento del art. 45.1.d) del ET.

- f. Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión anterior y los trabajadores que hayan solicitado permiso de lactancia, reducción de jornada por cuidado de familiares o estén disfrutando de ellos o soliciten la excedencia por cuidado de familiares prevista en el art. 46.3 E.T.

Estas últimas causas de nulidad no operan si se declara la procedencia de la extinción por motivos no relacionados con dichas contingencias familiares.

* Despidos colectivos por causas económicas, organizativas o de producción:

Se declarará nulo el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo si no se hubiera obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en los que esté legalmente prevista.

5. VACACIONES (Arts. 125 y 126 LPL).

- Objeto: controversias acerca de la fecha de disfrute de las vacaciones y no sobre el número de días, duración o retribución de las mismas.
- Caducidad: si se conoce la fecha establecida para el disfrute de las vacaciones: 20 días desde el conocimiento de dicha fecha; si no estuviera señalada la fecha, la demanda deberá presentarse con dos meses de antelación a la fecha pretendida.
- Si la controversia afecta a otros trabajadores en sus preferencias, deberán ser demandados.
- El procedimiento es urgente y la sentencia no tiene recurso.

6. MATERIA ELECTORAL (LPL: 127 a 136).

Impugnación de laudos arbitrales.

- Plazo de caducidad: 3 días.
- La demanda podrá interponerse por quienes ostenten interés legítimo (incluida la empresa) y deberá dirigirse contra quienes fueran parte en el proceso arbitral y demás afectados por el laudo.
- La demanda solo podrá fundarse en: a) existencia de vicios graves que afecten a la garantía del

proceso, falta de capacidad o legitimidad de los candidatos, disparidad entre el acta y el proceso electoral, falta de correlación entre el número de trabajadores incluidos en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos; b) resolver el arbitraje aspectos no sometidos al mismo; c) haber promovido el arbitraje fuera de plazo; d) no haber tenido la oportunidad las partes de presentar pruebas o ser oídas.

- El proceso es urgente y el juez podrá declarar la suspensión del proceso electoral a petición de parte.
- No cabe recurso contra la sentencia.

Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del registro de actas electorales.

- Cuando un acta electoral haya sido registrado con algún defecto (acta no extendida en modelo oficial, falta de firma, etc.), la oficina pública ordene subsanar y no se atienda a dicho requerimiento, se denegará el registro de dicho acta. Esta resolución podrá ser impugnada ante el Juzgado de lo Social.
- Podrán demandar quienes hubieran obtenido algún representante en el acta de elecciones y se dirigirá contra la oficina pública y contra quienes hayan presentado candidatos.
- El plazo de la demanda es de 10 días tras la notificación de la resolución denegatoria del registro.
- No cabe recurso contra la sentencia.

7. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (LPL: art 137).

- Objeto: Si un trabajador está disconforme con la categoría inicialmente asignada o porque estime que procede su ascenso de categoría, procederá este proceso especial.
- Acumulación: caben acumular diferencias salariales.
- A la demanda debe acompañarse un informe del Comité de Empresa o, en su caso, de los Delegados de Personal o acreditación de haberla solicitado.
- Admitida la demanda, el juzgado oficiará a la Inspección de Trabajo para que emita informe.
- Contra la sentencia no cabe recurso alguno.

8. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE

TRABAJO (LPL: 138).

- Plazo: 20 días desde la decisión empresarial.
- Si se debaten preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos deberán ser demandados.
- La presentación de un conflicto colectivo suspenderá la tramitación de los procesos individuales hasta la resolución de aquel.
- La sentencia no tiene recurso.

9. PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES (LPL: art. 138 bis).

- Objeto: fijar la concreción horaria y determinar el periodo de disfrute de los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares si existe oposición empresarial.
- Plazo: 20 días desde que el empresario comunique la disconformidad con la elección del trabajador.
- No cabe recurso contra la sentencia.

10. PROCESOS DE SEGURIDAD SOCIAL (LPL:139 al 145) (LPL:286)

Incluye los supuestos en que el procedimiento se inicia por:

- La entidad gestora o servicios comunes: pueden personarse y ser tenidas por parte en los pleitos en materia de Seguridad Social en los que tengan interés, sin que tal intervención haga retroceder ni detener las actuaciones.
- Los beneficiarios.

Para formular demandas en materia de Seguridad Social contra las entidades gestoras o servicios comunes, incluidas aquéllas en que se invoca la lesión de un derecho fundamental, es obligatorio acreditar que se ha realizado el trámite de la reclamación previa.

Si se omite ese trámite, el juez debe disponer la subsanación del mismo en el plazo de 4 días hábiles. Si no se subsana, ordena el archivo de la demanda sin más trámite.

Al admitir a trámite la demanda, el juez debe reclamar de oficio a la entidad gestora o servicio común la remisión del expediente original o copia del mismo o de las actuaciones. Si se remite el expediente original, se devuelve a la entidad de proce-

dencia una vez que la sentencia es firme, dejándose en los autos nota de ello. La falta de remisión del expediente se notifica al director de la entidad gestora o del servicio común, a efectos de una posible exigencia de responsabilidad disciplinaria al funcionario. Si al demandante le conviene la aportación del expediente para sus fines, puede solicitar la suspensión del juicio, a fin de que se reitere la orden de remisión en un nuevo plazo de 10 días. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se ha remitido, pueden tenerse por probados los hechos alegados por el demandante, cuya prueba es imposible o de difícil demostración por otros medios.

Igualmente reclamará informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda. El plazo para remitirlos es de 10 días.

Las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, deben consignar el nombre de la entidad gestora o, en su caso, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social:

- Si no se consignan esos datos, antes del señalamiento del juicio, el juez debe requerir al empresario demandado a fin de que en el plazo de 4 días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo.
- Si el empresario no presenta ese documento en plazo, a tenor de las circunstancias y una vez oída la TGSS, acuerda el embargo de bienes de aquél, en cantidad suficiente para asegurar el resultado del pleito.

Además, en los procesos por accidente de trabajo, el juez, antes de celebrarse el juicio, debe solicitar a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figura en los autos, informe acerca de las circunstancias en que sobrevino el accidente, el trabajo que realizaba el accidentado, salario que percibía y base de cotización. Ese informe debe ser expedido en el plazo máximo de 10 días.

El proceso atiende a las normas del procedimiento ordinario, con las siguientes especialidades:

- Ninguna parte puede alegar hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo.
- El juicio se celebra el día señalado, aunque la entidad correspondiente no haya remitido el expediente o su copia, salvo que justifique la omisión de forma suficiente.
- Las entidades gestoras o los servicios comunes, no pueden revisar por sí mismos sus actos decla-

rativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios: la revisión deben solicitarla ante el Juzgado de lo Social competente, mediante la oportuna demanda dirigida contra el beneficiario del derecho reconocido. Excepción la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos y las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.

La acción de revisión prescribe a los 5 años.

—Sentencias:

- * La que declara la revisión del acto declarativo de derecho impugnado es inmediatamente ejecutiva.
- * En procesos seguidos por prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social, una vez es firme la sentencia condenatoria a la constitución de capital, el juzgado remite copia certificada a las partes y requiere a la condenada para que lo ingrese en el plazo de 10 días.

Recursos (LPL:189.1 c) (LPL:192.2, 192.3 y 192.4)

Se siguen las normas generales de recursos, con las siguientes especialidades:

- Cabe recurso de suplicación en los procesos sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de desempleo y el grado de incapacidad.
- En las sentencias dictadas en materia de Seguridad Social que reconocen al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, el condenado al pago de la prestación debe ingresar en la TGSS correspondiente el capital importe de la prestación declarada en el fallo, a fin de abonarla a aquél durante la sustanciación del recurso y resentar en el juzgado el oportuno resguardo que se testimonia en autos y que queda bajo la custodia del secretario.
- Si la sentencia condena a una entidad gestora, ésta queda exenta del ingreso del capital importe de la prestación declarada en el fallo, pero debe presentar ante el juzgado, al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo seguirá pagando puntualmente durante la tramitación del recurso.
Si no cumple el abono, se pone fin al recurso.

Ejecución provisional (LPL:292 al 294)

La legislación distingue según las sentencias condenen a:

- El pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social son ejecutivas. El condenado en la instancia queda obligado a abonar la prestación hasta el límite de su responsabilidad, durante la tramitación del recurso. También se abona a los herederos del beneficiario fallecido hasta la fecha del fallecimiento. Si la sentencia favorable al beneficiario es revocada, en todo o en parte, no debe devolver las cantidades percibidas durante esa ejecución provisional y conserva el derecho a que se le abonen durante la sustanciación del recurso y que aún no ha percibido a la fecha de firmeza de la sentencia.
- El pago de una prestación de pago único de Seguridad Social: el beneficiario tiene derecho a solicitar su ejecución provisional y obtener anticipos a cuenta de aquélla.
- Obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social:

- * Son ejecutables provisionalmente a petición del beneficiario favorecido por ellas y a criterio judicial.
- * Para ello no se exige fianza.

11. PROCEDIMIENTO DE OFICIO. (LPL:146 AL 150)

Es el procedimiento que interpone la autoridad laboral, ajena en principio a los implicados en los hechos que dan origen a la acción.

Se puede iniciar por las siguientes causas:

- Certificaciones de las resoluciones firmes que dicta la autoridad laboral, derivadas de actas de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, en las que se aprecian perjuicios económicos para los trabajadores afectados.
- Acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta aprecia dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos entre empresarios y trabajadores sobre suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor (ET:47) y extinción colectiva de contratos por causas económicas, técnicas organizativas o de producción. (ET:51.5). Se incluyen aquí los supuestos

en que, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estima que el acuerdo puede tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de causa que de lugar a la situación legal de desempleo.

- Actas de infracción levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que han sido impugnadas por el sujeto responsable en base a alegaciones y pruebas que pueden desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora y de las que se deduce que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción, si versan sobre modificación de condiciones sustanciales de trabajo, a instancia del empresario, transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales en fraude de ley y establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por Convenio Colectivo y actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores, cesión de trabajadores de forma ilegal, actos del empresario contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores y decisiones unilaterales del empresario que implican discriminación.

Tramitación

El proceso se inicia mediante la demanda y, en este caso, se entiende por tal, la propia comunicación de la autoridad laboral. La autoridad laboral debe acompañar copia del expediente administrativo a la demanda cuando el procedimiento se inicia por la causa referida a las actas de infracción.

Si la demanda afecta a más de 10 trabajadores, el órgano judicial requerirá a éstos a fin de que designen representantes. (LPL:19)

Antes de decretar su admisión, el mismo órgano judicial examina la demanda para comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, debiendo advertir a la autoridad laboral, en su caso, los defectos u omisiones que tenga, a fin de que los subsane en 10 días.

Admitida a trámite la demanda, el procedimiento continúa conforme a lo establecido para el procedimiento ordinario, con las siguientes especialidades:

—El proceso se sigue de oficio, aún sin asistencia

de los trabajadores perjudicados, en cuyo caso tienen la consideración de parte pero no pueden desistir ni solicitar la suspensión del proceso.

- La conciliación sólo puede autorizarse por el órgano judicial cuando han sido cumplidamente satisfechos todos los perjuicios causados por la infracción.
- Los pactos entre empresarios y trabajadores posteriores al acta de infracción, sólo tienen eficacia si han sido celebrados en presencia del inspector de trabajo que levantó el acta, o de la autoridad laboral.
- Las afirmaciones de hechos contenidas en la resolución origen del proceso, gozan de la presunción de veracidad, contra la que cabe prueba en contrario, que incumbe siempre al demandado.
- Las sentencias que se dictan en estos procesos deben ejecutarse siempre de oficio.
- Si la causa es un acta de infracción impugnada y se entiende que las actuaciones del sujeto responsable en el proceso pretenden dilatar la actuación administrativa, el órgano judicial debe imponer en la sentencia una multa por temeridad de hasta 100.000 pesetas.
- La sentencia firme se comunica a la autoridad laboral.

12. CONFLICTOS COLECTIVOS (LPL: art. 151 a 160).

- Conflicto colectivo es aquel que afecta a intereses generales de un grupo de trabajadores y que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o decisión práctica empresarial.
- Su ámbito es el de los llamados conflictos jurídicos o de interpretación, es decir, aquellos que surgen con ocasión de la interpretación de una norma laboral, quedando excluidos los llamados conflictos económicos (o de intereses) cuya resolución queda al acuerdo de las partes o por un acto de la Administración de carácter normativo.
- Están legitimados para interponer un conflicto colectivo:
 - a) Los Sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
 - b) Las Asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se

trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales de empresa).
- Supuestos de legitimación derivada:
 - a) Mediante comunicación de la autoridad laboral a instancia de los sujetos antes mencionados.
 - b) Las Asociaciones empresariales, Sindicatos y órganos de representación legal y sindical podrán actuar como coadyuvantes en el proceso aunque no lo hayan promovido si su ámbito de actuación se corresponde o es más amplio que el del conflicto.
- Es requisito de estos procesos el intento previo de conciliación salvo que se inicie de oficio, se plantee frente a un ente público y su objeto sea la impugnación de un convenio.
- La demanda produce efectos suspensivos sobre los conflictos individuales planteados o que pudieran hacerlo hasta la firmeza de la sentencia que resuelva el conflicto colectivo.
- La sentencia, contra la que cabe recurso, es ejecutiva desde el momento en el que se dicte.

13. IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS (LPL: 161 a 164).

- Todo convenio puede ser impugnado si se estima que atenta a la legalidad vigente o lesiona gravemente los intereses de terceros (ser firmado por partes no legitimadas, excluir a sindicatos legitimados, discriminación de trabajadores temporales, etc).
- Lo puede impugnar directamente la Autoridad Laboral, como demanda de oficio, pudiendo ello ser solicitado por representantes de los trabajadores, empresarios o terceros afectados.
- El convenio registrado solo puede ser impugnado por representantes legales o sindicales de los trabajadores o las representaciones sindicales que sostengan la ilegalidad del convenio, o por los terceros presuntamente lesionados. En este caso el trámite a seguir es el del conflicto colectivo. La demanda se dirigirá contra todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio y el Ministerio Fiscal será parte en estos procesos.

14. IMPUGNACIÓN DE ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS O SU MODIFICACIÓN (LPL:165 al 174)

Este procedimiento se establece para la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales, así como de su modificación.

Impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito

Para adquirir los sindicatos personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deben depositar sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto y, posteriormente, esa oficina debe disponer su publicidad. (LOLS:4.1 y 4.3)

Cuando existe una resolución (administrativa) de las oficinas públicas que rechaza el depósito de los estatutos del sindicato o de la asociación empresarial presentados para su publicidad, están facultados para impugnarla:

- Los promotores de esos sindicatos o asociaciones en fase de constitución.
- Los firmantes del acta de constitución de los mismos.

Particularidades:

- El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación es de 10 días hábiles. Cómputo:
 - * Desde aquél en que se recibe la notificación de la resolución denegatoria expresa.
 - * Transcurrido un mes desde la presentación de los estatutos sin que se haya notificado a los promotores resolución ni defectos para subsanar.
- Deben acompañarse a la demanda copias:
 - * De los estatutos y de la resolución denegatoria, si ésta ha recaído expresamente.
 - * Acreditativa de haber presentado los estatutos, si no existe resolución expresa.
- Dentro del día siguiente hábil a la admisión de la demanda, el juez o tribunal requiere de la oficina pública competente el envío del expediente, que debe remitirle en 5 días.
- El Ministerio Fiscal debe ser siempre parte en este procedimiento.

—Si la sentencia es estimatoria de la demanda, ordena de inmediato el depósito del estatuto sindical o asociacional en la oficina pública que corresponde.

Impugnación y modificación de los estatutos

—Están facultados para impugnar o modificar los estatutos de los sindicatos o asociaciones empresariales que están ya depositados y publicados, tanto en fase de constitución de aquellos como si han adquirido ya personalidad jurídica (legitimación activa) el Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo.

—Ostentan la legitimación pasiva los promotores del sindicato, los firmantes del acta de constitución, quienes legalmente representan al sindicato, en caso de que éste haya adquirido ya personalidad jurídica.

—El Ministerio Fiscal siempre es parte en este procedimiento.

—Admitida a trámite la demanda, el órgano judicial requiere a la oficina pública correspondiente la remisión de copia autorizada del expediente, que debe enviársela en 5 días.

—Si la sentencia es estimatoria, debe declarar la nulidad de las cláusulas estatutarias que no son conformes a Derecho, o de los estatutos en su integridad.

—La sentencia debe comunicarse a la oficina pública correspondiente.

15. TUTELA DE DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES PÚBLICAS. (LPL:20) (LPL:175 al 182)

- El objeto de este proceso se limita al conocimiento de las lesiones de la libertad sindical y de la tutela del resto de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona (honor, libertad de expresión, intimidad, etc), incluida la prohibición de trato discriminatorio.

- Puede recabar la tutela de los derechos de libertad sindical por este medio, cualquier trabajador o sindicato que los considera lesionados, invocando un derecho o interés legítimo, cuando la pretensión es una de las atribuidas al orden jurisdiccional social.

Si la legitimación activa corresponde al trabajador como sujeto lesionado individual puede autorizar al sindicato a actuar en su nombre e interés en el pro-

cedimiento. En todo caso, pueden personarse como coadyuvantes el sindicato al que esté afiliado. Aquél debe acreditar la condición de afiliado del trabajador y la autorización de éste o cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo. Pero no pueden recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.

El Ministerio Fiscal siempre es parte y debe adoptar, en su caso, las medidas necesarias para depurar las conductas delictivas. El que no se le de traslado de la demanda, es causa de nulidad de actuaciones.

- Su tramitación tiene carácter urgente a todos los efectos y es preferente respecto de todos los que se siguen en el juzgado o tribunal. Esa preferencia también es aplicable a los recursos.

- No se requiere realizar acto de conciliación o reclamación administrativa previa. (LPL:64.1)

- La demanda debe interponerse en el plazo general de prescripción o caducidad de la acción, es decir, un año desde que se ha lesionado la libertad sindical. (ET:59.1) Debe contener los requisitos generales establecidos para la del procedimiento ordinario y expresar con claridad los hechos constitutivos de la lesión alegada. En el caso de lesión de los derechos fundamentales y libertades públicas, debe expresar el derecho o derechos fundamentales que se estiman infringidos.

- El juez o tribunal debe rechazar de plano las demandas que no deben tramitarse por medio de este procedimiento y debe advertir al demandante del derecho que tiene a promover la acción por el cause procesal procedente.

- No se puede acumular a acciones de distinta naturaleza.

—En el mismo escrito de demanda, el actor puede solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando se trate de presuntas lesiones que impidan:

* La participación de candidatos en el proceso electoral.

* El ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantilla u otras cuestiones trascendentales que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

—Dentro del día siguiente a admitirse la demanda,

el juzgado o tribunal cita a las partes y al Ministerio Fiscal a fin de que, en el día y hora que señale dentro de las 48 horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la cual sólo se admiten alegaciones y pruebas sobre la suspensión.

—El órgano judicial resuelve en el acto, mediante auto dictado de viva voz. En su caso, adopta las medidas oportunas para reparar la situación.

- En el acto del juicio, una vez que se constatan indicios de haberse violado la libertad sindical, corresponde al demandado aportar justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En cualquier caso, la discriminación debe probarse por quien la alega.

- El juez o tribunal dictan sentencia en 3 días desde la celebración del acto del juicio, que se publica y notifica inmediatamente a las partes o a sus representantes. No cabe el pronunciamiento de viva voz.

- La sentencia declara la existencia o no de la lesión denunciada:

—Si la estima y previa declaración de la nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordena:

- * El cese inmediato del comportamiento anti-sindical.
- * La reposición de la situación al momento anterior de producirse.
- * La reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda.

—Si estima que no concurren esas circunstancias en la conducta del demandado, resuelve el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pueda haber acordado.

17. AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE (LPL: art. 183).

La Ley regula la situación de los demandados que no comparecen en el proceso remitiéndose a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil.