**DERECHO PROCESAL**

**TEMA 72**

**PROCESOS ESPECIALES DE TRABAJO.** **EXAMEN PARTICULAR DE LOS SIGUIENTES: DESPIDOS Y SANCIONES; RECLAMACIÓN AL ESTADO DEL PAGO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN JUICIOS POR DESPIDO; MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO; PROCEDIMIENTO DE OFICIO;** **IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL; INTERVENCIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL; CONFLICTOS COLECTIVOS.**

**PROCESOS ESPECIALES DE TRABAJO.**

La Ley de la Jurisdicción Social de 10 de octubre de 2011, tras regular en el Título I de su Libro II el proceso ordinario, estudiado en el tema anterior del programa, dedica el Título II a las que denomina *modalidades procesales*, respecto de las que el artículo 102 dispone que regirán supletoriamente las normas del proceso ordinario.

**EXAMEN PARTICULAR DE LOS SIGUIENTES: DESPIDOS Y SANCIONES; RECLAMACIÓN AL ESTADO DEL PAGO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN JUICIOS POR DESPIDO; MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO; PROCEDIMIENTO DE OFICIO; IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL; INTERVENCIÓN DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL; CONFLICTOS COLECTIVOS.**

Estas modalidades procesales son las que a continuación analizaré y, además, otras tres a las que el programa no exige hacer referencia especial: la impugnación de convenios colectivos, la impugnación de estatutos de sindicatos y asociaciones empresariales y la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

**Despidos y sanciones.**

Los despidos y sanciones están regulados por los artículos 103 a 115 de la Ley de la Jurisdicción Social, que contienen tanto normas procesales como sustantivas, por lo que aquí sólo expondré las primeras:

1. Tratándose de despido disciplinario, las reglas esenciales son las siguientes:
2. El trabajador podrá reclamar contra el despido disciplinario dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido, plazo que es de caducidad.
3. La demanda, junto a los requisitos generales, debe contener datos específicos, como el lugar de trabajo, el salario, la categoría profesional, la antigüedad del trabajador o la fecha de efectividad del despido.
4. Las particularidades del procedimiento más destacadas son las siguientes:

* El demandado tiene la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.
* En las conclusiones, el demandado informará en primer lugar.
* Si el despedido fuera representante legal o sindical de los trabajadores, el demandado deberá aportar al proceso, el expediente contradictorio exigido por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 para efectuar el despido.
* La sentencia calificará el despido como procedente, improcedente o nulo, en los supuestos y con los efectos que para cada una de estas calificaciones prevé el Estatuto de los Trabajadores.

1. Además, el artículo 124 contiene especialidades respecto del despido por causas objetivas, entre las que destacan las siguientes:
2. La demanda no precisará del intento de mediación y conciliación previos.
3. La demanda podrá presentarse desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.
4. Este proceso tendrá carácter urgente respecto de cualquiera otro, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
5. La acción frente al despido no queda enervada por la aceptación por el trabajador de la indemnización.
6. El trabajador individualmente afectado por el despido podrá impugnar el mismo a través del procedimiento de extinción del contrato por causas objetivas.
7. Por último, tratándose de sanciones, las reglas esenciales son las siguientes:
8. El trabajador podrá reclamar contra la sanción dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido, plazo que es de caducidad.
9. Corresponderá al empresario probar los hechos imputados al trabajador, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción.
10. La sentencia confirmará total o parcialmente la sanción o la declarará nula.
11. La sentencia es irrecurrible, salvo que la sanción fuera por falta muy grave.

**Reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido.**

La reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido está regulada por los artículos 116 a 119 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de noventa días hábiles, el empresario podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado tales salarios que no le hubieran sido abonados por aquél.

A los efectos del cómputo de los 90 días, se habrán de excluir los períodos previstos, como los relativos a subsanaciones o suspensiones.

1. Será requisito previo haber reclamado en vía administrativa.
2. Esta acción prescribe en el plazo de un año computado:
3. En caso de reclamación del empresario, desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios.
4. En caso de reclamación del trabajador, desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario.
5. Admitida la demanda, se citará a juicio al trabajador, al empresario y al abogado del Estado, sin que se suspenda el procedimiento para que éste pueda elevar consulta a la Abogacía General del Estado.
6. El juicio versará tan sólo sobre la procedencia y cuantía de la reclamación, y no se admitirán pruebas encaminadas a revisar las declaraciones probadas en la sentencia de despido.

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo está regulada por el artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, y deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes.
2. Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.

1. El procedimiento será urgente y de tramitación preferente.
2. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, y será inmediatamente ejecutiva.

Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo.

**Procedimiento de oficio.**

El procedimiento de oficio está regulado por los artículos 148 a 150 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El procedimiento se inicia por los siguientes actos administrativos sustitutivos de la demanda:
2. Resoluciones firmes de la autoridad laboral, basadas en actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicio económico para los trabajadores afectados.
3. Acuerdos de la autoridad laboral, cuando ésta apreciara dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o despido colectivo.
4. Comunicación de la autoridad laboral, cuando cualquier acta de la Inspección de Trabajo haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.
5. Acta de la Inspección de Trabajo o comunicación de la autoridad laboral acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.
6. La conciliación judicial y los pactos entre trabajadores y empresario se sujetan a las cautelas judiciales previstas.
7. El proceso se tramita de oficio, aun sin la presencia de los trabajadores perjudicados, ejecutándose también de oficio la sentencia.

**Impugnación de actos administrativos en materia laboral.**

1. La impugnación de los actos administrativos en materia laboral está regulada por los artículos 151 y 152 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:
2. Se aplican supletoriamente las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social.
3. En la demanda deberá acreditarse el agotamiento de la vía administrativa, se identificará el acto impugnado y la Administración contra cuya actividad se dirija el recurso y se indicarán las personas cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de la impugnación.
4. En los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento.
5. Los hechos constatados por funcionarios de la Inspección de Trabajo y otros a los que se reconoce la condición de autoridad que se formalicen en las actas de infracción u otros documentos públicos, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.
6. La sentencia que deje sin efecto un acto en virtud del cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo derivadas de fuerza mayor declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.
7. Los interesados podrán solicitar la suspensión del acto impugnado y, en general cuantas medidas aseguren la efectividad de la sentencia, cuando la ejecución del acto impugnado pudiera hacer perder su finalidad legítima a la demanda.

**Intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial.**

La intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial no constituye una verdadera modalidad procesal, sino que está regulada por los artículos 23 y 24 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. El Fondo de Garantía Salarial, cuando resulte necesario en defensa de los intereses que gestiona y para ejercitar las acciones o recursos oportunos, podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación, en aquellos procesos de los que se pudieran derivar prestaciones de garantía salarial, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.
2. El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y hechos obstativos, impeditivos o modificativos que puedan dar lugar a la desestimación total o parcial de la demanda, así como proponer prueba e interponer toda clase de recursos contra las resoluciones que se dicten.
3. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial, las afirmaciones de hecho contenidas en el expediente y en las que se haya fundamentado la resolución del mismo harán fe, salvo prueba en contrario.
4. Si el pago de las prestaciones a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido antes del inicio de la ejecución, al instarse ésta en subrogación de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades y que éstas corresponden a las reconocidas en el título.
5. Despachada ejecución, el decreto haciendo constar la subrogación producida se notificará a los trabajadores afectados, quienes en el plazo de quince días podrán personarse como ejecutantes por la parte no satisfecha por el Fondo.

Las cantidades obtenidas se abonarán prorrateadas entre el Fondo y los trabajadores en proporción a los importes de sus respectivos créditos.

**Conflictos colectivos.**

El proceso de conflictos colectivos está regulado por los artículos 153 a 162 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Tiene por objeto tramitar las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma, convenio colectivo, acuerdo de empresa o decisión empresarial de carácter colectivo.
2. La legitimación activa corresponde a:
3. Los sindicatos y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.
4. Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
5. Las Administraciones Públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral a su servicio.
6. Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que su ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.

En todo caso, los sindicatos y las asociaciones empresariales representativas y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto.

1. Será requisito previo el intento de conciliación o de mediación. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la eficacia propia de un convenio colectivo, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos para tales convenios por el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional.

1. El proceso se iniciará mediante demanda que contendrá los requisitos generales y, además, la designación de los empresarios y trabajadores afectados por el conflicto y una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión.

El proceso también podrá iniciarse mediante comunicación de la autoridad laboral a instancia de alguna de las representaciones legitimadas.

1. Este proceso tiene carácter urgente y es preferente a cualquier otro, salvo el de tutela de derechos de libertad sindical y otros derechos fundamentales.
2. La sentencia será inmediatamente ejecutiva, no obstante los recursos interpuestos, y una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales que versen sobre el mismo objeto, pendientes o que puedan plantearse.

José Marí Olano

23 de enero de 2025