



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA

2012
Barcelona



Seminari d'actualització de Funció Pública Local



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 2.5 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciator (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

- Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra
- Alguna d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular del drets d'autor.
- No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

Els drets derivats d'usos legítims o altres limitacions reconegudes per llei no queden afectats per l'anterior



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA



Edita

Federació de Municipis de Catalunya
Via Laietana 33, 6è 1a. 08003 Barcelona
Tel. 93 310 44 04

Disseny i maquetació

www.lacuinagràfica.com

Sumari

1^a sessió

20/02/12

Anàlisi de novetats legislatives en matèria d'ocupació pública local i presentació de l'Espai d'Anàlisi de l'Ocupació Pública

2^a sessió

30/03/12

Reflexions al voltant de la reforma del mercat laboral

3^a sessió

31/05/12

Anàlisi de les darreres novetats legislatives en matèria d'ocupació pública

Ponéncias

1^a sessió 20/02/12

Anàlisi de novetats legislatives en matèria d'ocupació pública local i presentació de l'Espai d'Anàlisi de l'Ocupació Pública

La nova Llei de la jurisdicció social del 2011: principals novetats i canvis introduïts arran de la derogació de la Llei de procediment laboral

Miquel Àngel Falguera Baró, magistrat de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i professor associat de la UPF

Aplicabilitat i impacte de la futura Llei de mesures fiscals i financeres en matèria de permisos, llicències, conciliació de la vida laboral i familiar, i millores en situacions d'incapacitat temporal. La jornada de treball en l'Administració local arran de la promulgació del Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre

Daniel Martínez Fons, magistrat del Jutjat Social de Tortosa

La presència molt elevada de personal laboral en les nostres administracions locals és una realitat a bastament coneguda que comporta la necessitat imperiosa dels gestors públics locals de conèixer tot el marc normatiu que afecta aquest col·lectiu d'empleats públics amb la mateixa intensitat i profunditat amb què s'estudia el règim d'aplicació del personal funcionari. Per això, aquesta sessió té l'objectiu, en primer lloc, d'efectuar una anàlisi detinguda de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, recentment promulgada, una llei que, a banda de derogar la Llei de procediment laboral de 1995, ha introduït importants millores que impliquen un estímul de la jurisdicció social i del seu camp d'actuació en tots aquells conflictes i pretensions que es produeixen en l'àmbit laboral, el sindical o el de la Seguretat Social, com és el cas de les resolucions administratives de l'autoritat laboral dictades en procediments de suspensió temporal de relacions laborals, de reducció de jornada i d'acomiadaments col·lectius. La nova Llei de la jurisdicció social té una clara voluntat d'especialització i modernització del procediment, intenta resoldre la dispersió normativa existent fins a la seva promulgació i dona compliment a la previsió efectuada en la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

A continuació, la sessió se centrarà en l'anàlisi de l'aplicabilitat i la posada en pràctica de les mesures introduïdes per la futura Llei de mesures fiscals i financeres, que està previst que el proper 15 de febrer aprovi el Parlament de Catalunya, en matèria de permisos i llicències, conciliació de la vida laboral i familiar, i suspensió de les millores directes de la prestació econòmica d'incapacitat temporal i dels sistemes de premis per vinculació o antiguitat. També s'abordarà la controvertida qüestió de l'aplicabilitat o no-aplicabilitat de la previsió relativa a la jornada laboral dels empleats públics locals arran de la promulgació de l'article 4 del Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre, per part de l'Estat i de les 37,5 hores setmanals. Finalment, es presentarà el Banc de Dades d'Ocupació Pública, gestionat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de Governació i Relacions Institucionals, en relació amb les dades que conté en matèria d'ocupació pública local de totes les administracions locals de Catalunya.

Des d'aquest any, el Decret 422/2011, de 27 de desembre, sobre el Programa anual d'actuació estadística per a l'any 2012 ha ampliat el reconeixement de tota l'estadística recollida en el Banc de Dades com a estadística oficial

d'interès de la Generalitat de Catalunya. Aquest fet significa un pas més en la valoració de la importància que té aquesta informació en l'elaboració de les estadístiques oficials a Catalunya, que queda regulada per la Llei 23/1998, de 30 de desembre, d'estadística de Catalunya.

Aquesta presentació té com a objectiu difondre el coneixement i l'aplicabilitat del Banc de Dades d'Ocupació Pública i explicar-ne el funcionament i les possibilitats de consulta que ofereix, especialment pel que fa a les dades de les administracions locals.

M. Carme Noguer

Directora del seminari i cap de Recursos Humans
de l'Ajuntament de Manlleu

APUNTES DE URGENCIA Y A VUELA PLUMA SOBRE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ
Magistrado especialista TSJ Cataluña

1. [Caracterización general de la Ley](#)
2. [Análisis de las novedades más significativas de la LRJS](#)
 - 2.1 [La nueva regulación de los límites de la jurisdicción: impugnación de actos y resoluciones administrativas en materia contractual o sindical y de Seguridad Social](#)
 - 2.2 [La nueva regulación de los límites de jurisdicción: prevención de riesgos laborales y efectos de su incumplimiento](#)
 - 2.3 [La regulación procesal de la impugnación de los actos administrativos](#)
 - 2.4 [Impugnación de altas médicas](#)
 - 2.5 [El nuevo régimen de sanciones y costas en fase de instrucción y recursos](#)
 - 2.6 [El nuevo proceso monitorio](#)
 - 2.7 [El conflicto colectivo susceptible de afectación individual](#)
 - 2.8 [Los "nuevos" recursos de casación para la unificación de la doctrina](#)
3. [Otros cambios normativos de adaptación de la anterior legislación](#)
 - 3.1. [Jurisdicción](#)
 - 3.2. [Competencia](#)
 - 3.3. [Partes procesales](#)
 - 3.4. [Acumulaciones](#)
 - 3.5. [Actos procesales](#)
 - 3.6. [Conciliación administrativa, mediación, arbitraje y reclamaciones previas](#)
 - 3.7. [Actos preparatorios, diligencias preliminares, aseguramiento de la prueba y medidas cautelares](#)
 - 3.8. [Demanda y trámites procesales anteriores a la conciliación y juicio](#)
 - 3.9. [Conciliación y juicio](#)
 - 3.10. [Especial referencia a la prueba](#)
 - 3.11. [Sentencia](#)
 - 3.12. [Modalidades procesales](#)
 - 3.12.1. [Marco general](#)
 - 3.12.2. [Despido disciplinario](#)
 - 3.12.3. [Sanciones](#)
 - 3.12.4. [Reclamación al Estado de los salarios de tramitación](#)
 - 3.12.5. [Despidos objetivos y colectivos](#)
 - 3.12.6. [Materia electoral](#)
 - 3.12.7. [Clasificación profesional](#)
 - 3.12.8. [Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo](#)
 - 3.12.9. [Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar](#)
 - 3.12.10. [Prestaciones de la Seguridad Social](#)
 - 3.12.11. [El procedimiento de oficio](#)
 - 3.12.12. [Conflictos colectivos](#)
 - 3.12.13. [La impugnación de convenios colectivos](#)
 - 3.12.14. [Denegación de registro e impugnación de estatutos de sindicatos](#)
 - 3.12.15. [Tutela de derechos fundamentales](#)
 - 3.12.16. [Audiencia al demandado rebelde](#)
4. [La nueva regulación de los recursos](#)
 - 4.1. [Recurso de reposición, revisión y queja](#)
 - 4.2. [Recurso de suplicación](#)
 - 4.2.1. [Recurribilidad](#)
 - 4.2.2. [Tramitación procesal](#)
 - 4.2.3. [Contenido y efectos de la sentencia](#)

- 4.3. [El recurso ordinario de casación](#)
- 4.4. [El RCUD](#)
- 4.5. [Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación](#)
- 4.6. [Revisión de sentencias firmes](#)
- 4.7. [Proceso por error judicial](#)
5. [Ejecuciones](#)
 - 5.1. [Normas generales](#)
 - 5.2. [Ejecución dineraria, embargo y realización de bienes](#)
 - 5.3. [Ejecución de sentencias firmes en materia de despido](#)
 - 5.4. [Ejecuciones frente a entes públicos](#)
 - 5.5. [Ejecución provisional](#)
6. [Entrada en vigor y régimen transitorio de aplicación de la nueva Ley](#)
7. [Otros aspectos regulados en la Ley y ajenos al enjuiciamiento laboral](#)

1. Caracterización general de la Ley

Por fin el BOE del pasado 22 de octubre publica el texto que viene a substituir la LPL, bajo el nombre –para gozo de los siempre estirados procesalistas- de *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social* (LRJS, en adelante). Se trata del cumplimiento –insólitamente en plazo- de la previsión contenida en la DA 15ª de la Ley 35/2010.

Al margen de los contenidos concretos, que se analizarán posteriormente, los trazos generales que caracterizan la nueva Ley, sucintamente narrados, son los siguientes:

- En primer lugar, es obvia la voluntad de dotar a la norma de una mejor dogmática jurídica en lo que constituye su redactado, tanto desde la perspectiva iuslaboralista¹, como procesalista o meramente formal².
- En directa relación con esa mejora técnica, cabrá reseñar como otro aspecto tendencial claro de la reforma pasa por elevar a nivel legal buena parte del acervo doctrinal del TS de los últimos tiempos³. Por otra parte, y en línea con lo anterior, es obvio que la nueva norma intenta

¹.- Entre otros: el art. 1, al substituir la expresión “en conflictos tanto individuales como colectivos”, por la expresión “*pretensiones (...) tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social*”, los cambios que experimenta el art. 2 –que se analizan con posterioridad-, 10.1 –al incluir el término “empleadoras” respecto a las Administraciones públicas, 17.2, en cuanto a la legitimación procesal de sindicatos y asociaciones patronales, etc. También es apreciable que las referencias legales a la TGSS son substituidas a menudo por el término Servicios Comunes, como ocurre en el art. 22.2 o que junto a las entidades gestoras se incluya referencias a los servicios u organismos gestores (por ejemplo, arts. 141.1, 143.1, 145, 146, 147, etc.) También es apreciable la inclusión de los pactos o acuerdos en la impugnación de los convenios colectivos (art. 164.1) o las referencias a la Mesa de negociación en la misma modalidad procesal (el citado art. 164.1 y 4, 165.2, etc.) La tendencia a la mejora doctrinal es también apreciable, al margen de los contenidos, en los arts. 177 a 184 respecto a la modalidad de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

².- Como puede apreciarse, entre otros, en los arts. 4, 5, 6, 9 d), 16.5, 17.4 y 5, 20.3, 21.1 y 4, 22.1, 23.1, 26.1, 2 y 7, 27.2, y 3, 30.1, 32.1, 42, 44.1, 45.2, –en relación a la oficina única-, 47.2, 50, 51, 53.2, 54.2, 57, 58, 59, 60, 64, 67, 69, 70, 71, 72, 82.2, 84.6, 86.3 y 5, 87.4, 88, 108.2, 110.1, 111.1., 112..1, 114.1, 122.2, y 4, 123.4, 125, 128, 132.1, 133.2, 138.4, 139.1, 142.2, 150.2 c), 155, 156.1, 159, 163.2, 164.5, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 188.1, 191.1, 193, 197.3, 199, 201, 203, 205, 209.2, 213, 215, 217.1, 222.1, 230, 231, 232, 236, 237, 241, 243, 260, 265, 279, 280, 281, 284, 187, 288, 289, 292, 294, 295, 297.4, 303.1, DA 3ª, etc. Cabe indicar, de otra parte, las nuevas y variadas redacciones en materia de derecho de Asistencia Jurídica Gratuita, que más tarde se referirán en el contenido del texto.

³.- Lo que es apreciable, por ejemplo, en el art. 2 respecto empresas de economía social, contenido del derecho a la tutela de derechos fundamentales y otras libertades públicas, impugnación de convenios colectivos, el art. 23.3 en relación a la capacidad de intervención en el proceso del FOGASA, la posibilidad de acumular la clasificación profesional y las diferencias salariales derivadas –art. 26 y 137.3-. O el orden en que debe analizar la sentencia los supuestos de acumulación de acciones y/o procesos de despido y

solventar una buena parte de los problemas prácticos que aparecen en la tramitación del proceso que, hasta la fecha, carecían de un marco normativo específico, optando en buena medida por la “legalización” de prácticas más o menos consolidadas en el día a día de los tribunales⁴.

- Por otra parte, cabrá indicar que la LRJS comporta la pérdida de una cierta autonomía del procedimiento laboral. Por un lado, sigue la línea ya avanzada por la Ley 13/2009 de

extinción del contrato de trabajo por la vía del art. 50 ET –art. 32.1-, o el no cómputo de los sábados durante el período transcurrido desde la presentación de la papeleta de conciliación y la celebración de la misma o el decurso del plazo máximo de quince días (art. 65.1) o en cuanto a la caducidad del despido (art. 103.1), o el carácter forzoso de la multa por incomparecencia al acto de conciliación administrativa (art. 66.3), etc. También, la posibilidad de volver a formular reclamación previa, siempre que no exista prescripción, en materia de Seguridad Social, cuando ha caducado la instancia (art. 71.4); o los nuevos límites de la reconvencción y su diferencia con la compensación de deudas (art. 86.3); o, en el art. 96.2, la cierta inversión de las reglas de la carga de la prueba y la no consideración causal de la imprudencia profesional en el caso de responsabilidades por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. También es apreciable en el art. 105.3 la “legalización” de la doctrina unificada en relación al error excusable o la posibilidad de abono en metálico de la indemnización, el lugar de consignación en el juzgado (todo ello, en relación al art. 56.2), O, en materia de despido, la posibilidad que en el caso de cierres de empresa, la propia sentencia fije la opción por la extinción (art. 110); o el cómputo del plazo de prescripción a efectos de salarios de tramitación a cargo del Estado (art. 117.3); o respecto a la aplicación del plazo de un año de prescripción en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o movilidad geográfica sin notificación expresa (art. 138.1) En sentido similar, los efectos de obligatoria suspensión de reclamaciones individuales que versen sobre otros pleitos que pendan en materia de conflicto colectivo (art. 160.5) o la interrupción de la prescripción de aquéllas cuándo se plantean éstos (art. 160.5) Asimismo, los efectos de cosa juzgada sobre las reclamaciones individuales en el caso de anulación de un convenio colectivo (art. 166.2); o la posible actuación contra terceros en los supuestos de infracción de derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 3.2 f) y 177); o la extensión de las tutelas procesales de esta última modalidad procesal, significativamente la presencia del Ministerio Fiscal, a aquellos procesos que deban articularse forzosamente por otro tipo de demandas (art. 179.3) También se ha recogido la doctrina casacional en el art. 193, respecto a las reglas de determinación de la cuantía a efectos de recurso de suplicación.

En materia de recursos, tanto de suplicación como casación, se recogen las formalidades que deben cumplir los escritos de formalización –identificación de documentos o pericias y redactado alternativo a efectos de hechos probados-, existencia de previa protesta o concreta transgresión de norma procesal, en el caso que se alegue infracción de normas o garantías procesales, etc (arts. 196.3 y, en especial, 210.2) O los rígidos requisitos que debe cumplir ya en el momento de su preparación el RCU (art. 221) O la necesidad de firmeza de la sentencia de contraste, también en RCU en el momento de formalización del recurso (art. 221) o la limitación de la argumentación del recurso a una única sentencia (art. 224.3) En sentido similar, el art. 230.1 intenta recoger en la Ley los criterios del TS respecto a la obligación de consignación en el caso de condenas solidarias.

Hallaremos, sin embargo, supuestos inversos, es decir, en que la Ley viene a corregir la doctrina casacional. Así, respecto a la tendencia hacia la consideración como transacción del cobro por el trabajador de la indemnización y en su caso, los salarios de tramitación (art. 56.2 ET) o sobre la inadecuación de la modalidad procesal electoral para impugnar preavisos (art. 127.2); o, también, sobre la no aplicación de las exigencias procesales de la modalidad procesal de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo –art. 138- cuando el empleador no ha seguido los trámites de los arts. 40 y 41 ET, debiéndose reconvertir la demanda al procedimiento de oficio. O sobre la adecuación de la modalidad procesal de impugnación de convenios para oponerse a pactos o acuerdos (art. 164.1) También la obligación de depósito o consignación a efectos de recursos de las empresas públicas (art. 229.4)

Una vía intermedia –de simple matización- es apreciable en el caso de la indemnización aplicable en los supuestos de infracción de derechos fundamentales y libertades públicas del art. 183.

⁴ .- Esa tendencia es especialmente apreciable en relación a la regulación del juicio oral. Entre otros muchos supuestos puede citarse el trámite de incidente previo (art. 85.1), la capacidad de intervención del juez en el desarrollo del juicio y la práctica de la prueba (art. 87 2 y 3), los criterios de valoración de la prueba testifical de personas “contaminadas” (art. 92.3), etc.

homogeneización del enjuiciamiento social a la LEC⁵. Por otro –y especialmente en cuanto a las nuevas competencias de impugnación de actos administrativos, es de observar, como se verá a lo largo de estas reflexiones, un cierto sometimiento a la LRJCA, de tal forma que el procedimiento laboral se “administrativiza”. En este sentido, cabe destacar la DF 4ª, conforme a la cual en dichos supuestos “*la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios*”.

- Como acostumbra a ocurrir con los últimos cambios en materia procesal, nos hallamos también una clara apuesta por la implementación de las nuevas tecnologías en el enjuiciamiento laboral⁶. Esa tendencia resulta apreciable en varias constates del texto, así la consideración como vía “natural” de acceso a los autos o de entrega de documentación a las partes a través de soporte tecnológico y, en su caso, a través de medios electrónicos⁷. O, en sentido similar, se acepta la aportación de documentos o alegaciones de las partes en soporte o medio informático⁸, o se permite la acreditación de documentos registrados por medios alternativos a los tradicionales⁹. O se requiere hacer constar en la interlocución inicial con el juzgado aspectos como la dirección de correo electrónico¹⁰. De esta manera, la LRJS viene, en definitiva, a profundizar en las medidas de avance hacia la oficina judicial telemática que ya observaba la LPL –pionera también en esta materia- y que, posteriormente fueron desarrolladas en una serie de declaraciones políticas (como la Carta de Derechos de los Ciudadanos ante la Justicia del 2002, el Plan de Transparencia Judicial del 2005 o, en el marco comunitario, el Plan de Acción E-Justicia) y, con mayor o menor rotundidad en diversas normas (la LEC 2000, la Ley 11/2007, de de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, etc) y, de momento, parecen haber alcanzado su cumbre con la publicación en el BOE de 6 de julio de la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.

Ahora bien es obvio que las buenas intenciones de la LRJS en esta materia van íntimamente relacionadas con los medios que se ponga a disposición a dicho fin. Y el hecho cierto es que con los mentados cambios se produce una evidente paradoja: mientras que la ley prevé lo que podríamos calificar como una oficina judicial “sin papel”, es ésa una posibilidad del todo alejada del triste panorama de la inmensa mayoría de nuestros juzgados y tribunales, por carencia de los instrumentos técnicos suficientes. No es extraño, en ese sentido, que la propia LRJS cuando se refiere a la implementación de esos nuevos mecanismos de comunicación o

⁵ .- Así, en materia de actos y medidas precautorias y cautelares –en los arts. 43.4-, la desaparición de las diligencias de ordenación del art. 52 LPL, actos de notificación del art. 43, notificaciones especiales del art. 60, las multas por temeridad y mala fe del art. 75.4, Actos preparatorios, diligencias preliminares y medidas cautelares de los arts. 76 a 79, los criterios de aceptación de la prueba del art. 87.2, etc. Téngase en cuenta, por otra parte, que la remisión al carácter supletorio de la LEC que establecía la DA 1ª LPL pasa ahora la DF 4ª LRJS.

⁶ .- La propia Exposición de Motivos se refiere en forma expresa a dicha tendencia: “Un segundo eje explicativo de esta nueva Ley es su inequívoca voluntad modernizadora del procedimiento. La norma se incardina en el Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia (2009-2012), como marco de reforma estructural de la Administración de Justicia española. La garantía a los ciudadanos, de manera efectiva, de un servicio público de la justicia ágil, transparente, responsable y plenamente conforme a los valores constitucionales constituye un objetivo crucial e inaplazable de nuestro tiempo y determina el progreso social y económico”

⁷ .- Dicha tendencia puede observarse en los arts. 47.1, 48, 50.1, 56.4, 60, 88.1, 195.1, 205, 209.3, 214.1, 220.2, 222.2, 226.2 y 3, 232.1, etc.

⁸ .- Arts. 77.2, 82.4, 87.3 y 6, 101, 143.1, etc.

⁹ .- Art. 71.7, respecto a la aportación de la reclamación previa u otros documentos en materia de Seguridad Social

¹⁰ .- Arts. 53.2, 80.1 e), 231.3, etc.

acceso a la documentación incluya en la mayor parte de casos la coletilla “*si ello resulta posible*” u otra similar

- Nos hallamos también, ante la puesta de largo de los mecanismos alternativos de composición de las divergencias laborales –en línea con la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011-. De esta manera, hallaremos referencias a los laudos arbitrales recaídos en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos¹¹. En este sentido, es especialmente significativa la equiparación de los laudos a sentencias a efectos de recurso de revisión por la Sala de lo Social del TS¹² o la regulación –en los términos que luego se dirán- de los procedimientos de impugnación de laudos¹³ y una regulación más amplia de sus efectos¹⁴. Cabe indicar, por otra parte que también hallaremos menciones –aunque con menor reiteración- a los posibles mecanismos autocompositivos surgidos de los acuerdos de interés profesional de los TRADE¹⁵. Así como la continua inclusión del término “mediación” en todos los supuestos de conciliación no judiciales antes observados¹⁶. También es remarcable la inclusión –como era práctica habitual- de los laudos dictados en sustitución de convenios en la modalidad procesal de conflictos colectivos¹⁷ y en la de impugnación de éstos¹⁸.

Ahora bien –y a diferencia de otros cambios procesales de otras disciplinas jurídicas- no nos hallamos ante un borrón y cuenta nueva. Es decir, el legislador no ha optado por elaborar una nueva norma procesal desde cero –y téngase en cuenta que estamos hablando de una Ley y no de un Texto Refundido-, sino que se ha limitado a adaptar o a poner el día el anterior texto (de hecho, sólo se adicionan dos artículos). Más que una revisión “*ex novo*”, ante lo que nos hallamos es frente a enmiendas parciales a una parte significativa de artículos. No se ha optado por tirar la casa al suelo y a edificar otra nueva –como ocurrió con la LEC y la LRJCA- sino únicamente por remozar la anterior, habitación por habitación, manteniendo básicamente la estructura inicial. De esta manera hallaremos numerosos artículos –especialmente, en materia de ejecución- que no experimentan cambios o que se alteran únicamente a efectos formales. Una muestra que –pese a todas las críticas que se han hecho a la ley foral laboral desde instancias procesalistas- la regulación de nuestra jurisdicción fue en su momento y sigue siendo pionera en la defensa de los derechos y valores constitucionales, especialmente en el de tutela judicial efectiva¹⁹. Aunque, ciertamente, es ésa una constatación que también puede verse desde una perspectiva crítica: se ha perdido una oportunidad para avanzar más en dichas tutelas.

¹¹ .- Entre otros, arts. 2.h), 8, 10.2 h), 11 a), 23.4, 63, etc.

¹² .- Art. 9 c)

¹³ .- Art. 65.4

¹⁴ .- Art. 68.2

¹⁵ .- Así, por ejemplo: art. 65.3 y 4, 68.2, 153.1, etc.

¹⁶ .- Arts. 63, 64, 65, 66, 67, 68, 80.1 c), 81.3, 82.3, 85.3, 97.3, 100, 103.2, 119.1, 156.1, 157.2, 191.3 d), etc.

¹⁷ .- Art. 153.1

¹⁸ .- Art. 163,1

¹⁹ .- Así lo reconoce la propia Exposición de Motivos: “*La presente Ley mantiene la estructura de su antecesora, el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. De esta manera, el texto actual consolida los principios rectores, distribución de reglas y organización interna de la anterior, de probada eficacia para la resolución de los conflictos en un tiempo menor al que se requiere en otros órdenes jurisdiccionales y altamente valorada por los profesionales que han debido aplicar la misma. La continuidad en el diseño procesal ha permitido respetar la evolución tradicional de nuestra legislación en este ordenamiento, evitando una reforma que pudiera distorsionar, siquiera mínimamente, el normal funcionamiento del mercado de trabajo o los marcos laborales asentados*”

Analizaremos en primer lugar las novedades más impactantes y significativas del nuevo texto procesal, para posteriormente estudiar las modificaciones “menores” que se contemplan en los distintos títulos de la Ley.

2. Análisis de las novedades más significativas de la LRJS

2.1 La nueva regulación de los límites de la jurisdicción: impugnación de actos y resoluciones administrativas en materia contractual o sindical y de Seguridad Social

Los límites de la jurisdicción social tradicionales se siguen manteniendo en los términos anteriores, aunque con algunos cambios más o menos significativos que se analizarán en el posterior apartado 3.1. Ocurre, sin embargo, que éstos se amplían sustancialmente, tanto en detrimento de la jurisdicción contencioso-administrativo –inclusión de impugnación de buena parte de los actos administrativos relacionados con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social-, como civil –respecto a la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo y enfermedad profesional²⁰.

En relación a las posibles colisiones con el orden contencioso-administrativo, debe remarcarse que, como previamente se indicaba, por fin tras más de trece años se ha cumplido la previsión de la DA 5ª de la LRJCA y el art. 3.2 y 3 LPL. Así se contempla ya en el art. 1 LRJS, en genérico redactado y es más extensamente desarrollado en el art. 2. En todo caso, cabrá indicar que la nueva norma difiere a tres aspectos distintos las competencias finalmente formalizadas en cuanto a la impugnación de actos administrativos: a) aspectos contractuales y “sindicales” o colectivos; b) aspectos de Seguridad Social; y c) aspectos preventivos. Sin embargo, este último apartado se analizará en forma conjunta en el siguiente epígrafe, a fin de seguir la lógica de fondo de la propia LRJS.

a) Resoluciones recaídas en materia contractual o sindical

En cuanto al primer tipo referido – básicamente, contractual y sindical-, el nuevo apartado n) del art. 2 LRJS establece la competencia jurisdiccional social *“En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional”*. Por tanto, se delegan definitivamente los conflictos derivados de expedientes de regulación de empleo en sentido amplio (es decir, suspensiones temporales, reducciones de jornada y despidos colectivos), las sanciones administrativas en materia “laboral y sindical” y, por último y con carácter residual –pero indicando también una cierta “vis atractiva”- el resto de resoluciones administrativas (también *“en materia laboral y sindical”*) que pongan fin a la vía administrativa y cuyo conocimiento no esté encomendado a otra jurisdicción.

Por su parte, la letra d) del art. 3 LRJS viene a excluir del conocimiento del orden social en forma expresa *“las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento*

²⁰ .- Así lo indica la Exposición de Motivos de la LRJS: *“Ha llegado pues el momento de racionalizar la distribución competencial entre los órdenes jurisdiccionales en el ámbito de las relaciones laborales. Con la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social se afronta una modernización de la norma a partir de la concentración de la materia laboral, individual y colectiva, y de Seguridad Social en el orden social y de una mayor agilidad en la tramitación procesal. De esta manera, se pretenden superar los problemas de disparidad de los criterios jurisprudenciales, dilación en la resolución de los asuntos y, en consecuencia, fragmentación en la protección jurídica dispensada. Estos problemas son incompatibles con los principios constitucionales de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva, así como con el funcionamiento eficiente del sistema socioeconómico”*

de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin”, aunque se aclara que sí será aquél competente para “conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo” (lo que posteriormente se desarrolla en el art. 180.3). Se mantiene, por tanto, el panorama anterior al cambio, en una limitación de conocimiento que, sin duda, no parece excesivamente justificada desde una interpretación finalista. En efecto, si la jurisdicción social es competente para el conocimiento de todas las resoluciones administrativas con efectos sobre las relaciones laborales no se entiende el porqué de esa exclusión –salvo que detrás de ella se oculte el resquemor del legislador hacia la jurisdicción social y sus tutelas en relación a su aplicación a dicha materia-

En consecuencia, y a modo de resumen, en cuanto al ámbito hasta ahora analizado, puede resumirse el nuevo marco de competencias en la forma siguiente:

INCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA CONTRACTUAL O SINDICAL

Art. 2 n) y s) LRJS

- IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA AUTORIDAD LABORAL EN PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE RELACIONES LABORALES, REDUCCIÓN DE JORNADA Y DESPIDO COLECTIVO
- IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA AUTORIDAD LABORAL RECAÍDAS EN EL EJERCICIO DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN MATERIA LABORAL Y SINDICAL
- IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA AUTORIDAD LABORAL Y DE OTROS ACTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SUJETOS AL DERECHO ADMINISTRATIVO EN EL EJERCICIO DE SUS POTESTADES Y FUNCIONES EN MATERIA LABORAL Y SINDICAL QUE PONGAN FIN A LA VÍA ADMINISTRATIVA, SIEMPRE QUE EN ESTE CASO SU CONOCIMIENTO NO ESTÉ ATRIBUIDO A OTRO ORDEN JURISDICCIONAL
- DENEGACIÓN DE REGISTRO DE ESTATUTOS DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES (competencia histórica, por remisión de los arts.165 a 170)
- EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES DE LA CAPACIDAD REPRESENTATIVA DE LOS SINDICATOS O DE LOS RESULTADOS ELECTORALES (por remisión al art. 136)

EXCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA CONTRACTUAL O SINDICAL

Art. 2 d)) LRJS

- DISPOSICIONES QUE ESTABLEZCAN LAS GARANTÍAS TENDENTES A ASEGURAR EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD EN CASO DE HUELGA Y, EN SU CASO, DE LOS SERVICIOS O DEPENDENCIAS Y LOS PORCENTAJES MÍNIMOS DE PERSONAL NECESARIOS A TAL FIN, SIN PERJUICIO DE LA COMPETENCIA DEL ORDEN SOCIAL PARA CONOCER DE LAS IMPUGNACIONES EXCLUSIVAMENTE REFERIDAS A LOS ACTOS DE DESIGNACIÓN CONCRETA DEL

PERSONAL LABORAL INCLUIDO EN DICHS MÍNIMOS, ASÍ COMO PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS RESTANTES ACTOS DICTADOS POR LA AUTORIDAD LABORAL EN SITUACIONES DE CONFLICTO LABORAL CONFORME AL REAL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO, SOBRE RELACIONES DE TRABAJO

b) Resoluciones recaídas en materia de Seguridad Social

En segundo lugar, por lo que hace a materias de Seguridad Social –ajenas al contenido prestacional, que posteriormente se analizará y tradicional en nuestro ordenamiento-, el apartado s) del art. 2 establece nuestra competencia en la *“impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo (el referido ámbito prestacional), incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3”*. Cabrá indicar que dichas excepciones son las relativas a *“las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2”*. Como puede comprobarse, un redactado similar al del anterior art. 3 b) LPL e idéntico al actual 3 f) LRJS.

En todo caso, si se compara el contenido de los arts. 2 s) y 3 f) LRJS con el art. 3 LPL podrá comprobarse como éste último contenía la referencia a la cobertura de la prestación de incapacidad temporal –que ahora, desaparece-. A lo que cabe añadir la actual expresa referencia a las actas de liquidación y de infracción vinculadas con la liquidación de cuotas –lo que es lógico, en tanto que el resto de actas que no tengan fines revierten en la jurisdicción social, como se ha visto-, la mención a los actos administrativos conexos que dicte la TGSS y la exclusión a la asistencia y protección social públicas que no sean prestaciones de la Seguridad Social o gestión de la misma desde una vertiente no recaudatoria.

Por otra parte, parece evidente que, aunque la Ley nada diga al respecto, el régimen de clases pasivas del Estado –salvo su posible encuadramiento en la letra f) del art. 3- que el régimen de clases pasivas queda excluido del conocimiento del orden social

De esta manera –con integración de las competencias antes referida en cuanto a las prestaciones de Seguridad Social- puede elaborarse la siguiente distribución competencial en esta materia:

INCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 2 o) y s) LRJS

- PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL –INCLUIDOS EL DESEMPLEO Y LA DE CESE DE ACTIVIDAD DE AUTÓNOMOS-
- IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES A EMPRESARIO O TERCEROS
- VALORACIÓN, RECONOCIMIENTO Y CALIFICACIÓN DEL

GRADO DE DISCAPACIDAD

- ACTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SUJETOS A DERECHO ADMINISTRATIVO Y QUE PONGAN FIN A LA VÍA ADMINISTRATIVA, DICTADAS EN EL EJERCICIO DE SUS POTESTADES Y FUNCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, QUE NO TENGAN CONTENIDO PRESTACIONAL.
- ACTOS SANCIONADORES QUE NO ESTÉN VINCULADOS CON LA GESTIÓN RECAUDATORIAS Y CONEXOS CON LA MISMA
- MEJORAS VOLUNTARIAS, SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA Y PLANES DE PENSIONES

EXCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Arts. 2 s) y 3 f) LRJS

- INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS
- FORMALIZACIÓN DE PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS PROFESIONALES
- TARIFACIÓN
- AFILIACIÓN, ALTA Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS
- ACTAS DE LIQUIDACIÓN Y ACTAS DE INFRACCIÓN VINCULADAS CON LA LIQUIDACIÓN DE CUOTAS
- ACTOS DE GESTIÓN RECAUDATORIA (*incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la TGSS*)
- ACTOS ADMINISTRATIVOS CONEXO DICTADOS POR LA TGSS
- ACTOS ADMINISTRATIVOS SOBRE ASISTENCIA Y PROTECCIÓN SOCIAL PÚBLICOS NO CONTEMPLADOS EN LAS LETRAS o) Y s) DEL ART. 2

2.2 La nueva regulación de los límites de jurisdicción: prevención de riesgos laborales y efectos de su incumplimiento

Cobra especial trascendencia la práctica unificación de todos los aspectos vinculados con la prevención de riesgos –salvo los aspectos penales– y las consecuencias de su incumplimiento, lo que la Exposición de Motivos imputa como un objetivo central de la Ley²¹.

²¹ .- “Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no sólo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales. Esta asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, quienes deberán plantear, en su caso, sus reclamaciones ante el orden jurisdiccional social en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la responsabilidad derivada de los daños

De esta manera se intenta poner fin a la peregrinación de jurisdicciones, por la concurrencia de acciones diferencias en los órdenes civil, laboral y contencioso-administrativo –además del penal-, de tal forma que todos los aspectos preventivos y las consecuencias de su incumplimiento se centran en nuestro ámbito de conocimiento, como reiteradamente se había reivindicado tanto por los agentes sociales e instancias ejecutivas (a través de la llamada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo), como por los propios jueces de lo social en el Congreso de Murcia. Ahora bien, cabrá observar que la LRJS –probablemente por el mentado carácter reformador de la LPL y, por tanto, la voluntad de no afectar esencialmente la estructura de la anterior normativa- no trata en forma unitaria y conjunta la cuestión, sino que la regula en forma dispersa en los distintos artículos de la Ley. Y no es ésta una cuestión irrelevante, en tanto que se obvian posibilidades de mayor incidencia, como por ejemplo, la creación de juzgados o secciones en los TSJ especializados en esa materia. Es obvio, empero, que nada impide, en su caso, una decisión de índole gubernativa en dicho sentido. Mas esa posibilidad de facto no deja de tener algún problema aplicativo –como, por ejemplo, el orden legal en el conocimiento de acumulaciones-. Desde mi punto de vista, hubiera sido necesario –a fin y efecto de evidenciar la importancia de la lucha contra la siniestrabilidad laboral en el ámbito judicial- que esas nuevas competencias hubieran tenido un tratamiento conjunto y específico en el seno de la LRJS.

En todo caso, como ya se ha indicado, el tratamiento legal –disgregado- incide en materia de jurisdicción en dos posibles ámbitos: a) respecto a la impugnación de resoluciones administrativas sobre el tema (ampliación de competencias en detrimento del orden contencioso administrativo); y b) en cuanto a la indemnización adicional por daños y perjuicios y otros aspectos contractuales (en detrimento del orden civil)

En cuanto a las nuevas competencias afectantes al orden contencioso-**administrativo**, resulta evidente que tras la entrada en vigor de la LRJS la impugnación de cualquier resolución administrativa en esta materia recae en el orden social, por aplicación de las reglas analizadas en la letra anterior de este apartado. Significativamente la LRJS no hace mención expresa, sin embargo, a la impugnación de actos administrativos sancionadores en materia preventiva. Ahora bien, parece obvio que la genérica referencia del apartado n) del art. 2 integra dichas materias.

Por su parte, respecto a la antigua colisión con el **orden civil**, debe destacarse de entrada que la letra e) del art. 2 LRJS, contempla una genérica referencia a la garantía del “*cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente*”, lo que obviamente no es, en principio, novedoso, en tanto que aunque no se contemplaba expresamente en la LPL, sí se integraba sin mayores problemas en las competencias del orden social.

Por otra parte, respecto a los ámbitos de colisión con a jurisdicción civil, la letra b) del art. 2 viene ahora claramente a establecer la plena competencia social respecto de “*las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente*”.

Por tanto, la indemnización civil por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo –o cualquier acción similar- parece ahora clara e indubitadamente como competencia social, con expresa mención de las posibles responsabilidades de terceros (la última trinchera competencial por la que abogaba la Sala 1ª) , siempre que: a) exista un daño; b) el mismo se origine en el

sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional o estatutaria o laboral. Se incluyen además competencias sobre medidas cautelares. Por último, se asigna al orden social la competencia sobre las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en materia relacionada con la prevención de riesgos en el trabajo, a través, en su caso, de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, con independencia del tipo de personal que intervenga en su designación o composición”

ámbito de la prestación de servicios o tenga causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional; y c) se incluye la acción directa contra la aseguradora (aunque la posterior acción de repetición entre los condenados o responsables, en su caso, se sustanciará por el orden competente)

En todo caso, no está de más resaltar que el redactado mencionado no limita la llamada al orden social del daño derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino que también lo postula de los *“daños originados en el ámbito de la prestación de servicios”*, criterio amplio y determinado que, tal vez, pueda ofrecer problemas aplicativos en el futuro.

Por otra parte, cabe reseñar que la Ley se limita a referir la legitimación activa en dichos pleitos a *“los trabajadores o sus causahabientes”* contra *“el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad”*, omitiendo la –cada vez más frecuente- reclamación inversa²². Limitación que, tal vez, pueda servir de argumentarlo a aquellos sectores doctrinales –singularmente, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco- que con reiteración –aún y los incipientes pronunciamientos casacionales en la materia- viene negando ese tipo de reclamaciones.

A lo que cabe añadir –y es ésta también una novedad- que el art. 2 e) LRJS viene también a integrar *“la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”*. Por tanto, todas las actuaciones de los empleados públicos –con expresa inclusión de funcionarios y personal estatutario- en materia obligaciones legales o convencionales de prevención de riesgos laborales –con inclusión de la reclamación de responsabilidad a la que posteriormente se hará referencia- se incluye dentro de las competencias jurisdiccionales sociales.

Aunque se sigue manteniendo la competencia respecto a los conflictos surgidos entre TRADES y clientes (letra d) del art. 2), se adicionan en forma expresa ahora los litigios que surjan entre ambos en materia de indemnización por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Al margen de la mera adaptación formal de la DA 17ª ET, la LRJS contempla dos aspectos totalmente ajenos al enjuiciamiento laboral.

Por otra parte, no cabe obviar que la Ley contempla la posibilidad de aprobación de un baremo específico en materia laboral para las indemnizaciones por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así se prevé en la DF 4ª: *“en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores”*

En todo caso, cabrá indicar que, conforme a la letra b) del art. 3 LRJS se excluyen de la competencia social un tipo de conflictos que habían dado lugar a interpretaciones encontradas –por lo que hace a dicha competencia- como son *“las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los*

²² .- Vid FALGUERA BARÓ, M. A. *“La indemnización inversa: cuando el empresario es acreedor”*; Revista Jurisdicción Social núm. 109 (junio 2011)

sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención”

En consecuencia, el cuadro resultante de los nuevos artículos mencionados puede resumirse en la forma siguiente:

INCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ASPECTOS VINCULADOS CON LA PREVENCIÓN Y LOS EFECTOS DE SU CUMPLIMIENTO

Art. 2 b), d), e), n) o), q) y s) LRJS

- GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES Y CONVENCIONALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, TANTO FRENTE AL EMPRESARIO COMO FRENTE A OTROS SUJETOS OBLIGADOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE
- CONOCIMIENTO DE LA IMPUGNACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN DICHA MATERIA RESPECTO DE TODOS SUS EMPLEADOS, BIEN SEAN ÉSTOS FUNCIONARIOS, PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD O PERSONAL LABORAL, INCLUIDA LA RECLAMACIÓN DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DE LOS DAÑOS SUFRIDOS COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE FORMA PARTE DE LA RELACIÓN FUNCIONARIAL, ESTATUTARIA O LABORAL
- IMPUGNACIONES DE ACTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS SUJETOS AL DERECHO ADMINISTRATIVO EN EL EJERCICIO DE SUS POTESTADES Y FUNCIONES QUE PONGAN FIN A LA VÍA ADMINISTRATIVA, ENTRE LAS QUE SE INCLUYE POR REMISIÓN DEL ART. 152 LA IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS SOBRE PARALIZACIÓN DE TRABAJOS POR RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD
- IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA AUTORIDAD LABORAL RECAÍDAS EN EL EJERCICIO DE LA POTESTAD SANCIONADORA EN MATERIA LABORAL
- ACCIONES QUE PUEDAN EJERCITAR LOS TRABAJADORES O SUS CAUSAHABIENTES CONTRA EL EMPRESARIO O CONTRA AQUELLOS A QUIENES SE LES ATRIBUYA LEGAL, CONVENCIONAL O CONTRACTUALMENTE RESPONSABILIDAD, POR LOS DAÑOS ORIGINADOS EN EL ÁMBITO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O QUE TENGAN SU CAUSA EN ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES, INCLUIDA LA ACCIÓN DIRECTA CONTRA LA ASEGURADORA Y SIN PERJUICIO DE LA ACCIÓN DE REPETICIÓN QUE PUDIERA CORRESPONDER ANTE EL ORDEN COMPETENTE (POSIBILIDAD DE REGLAMENTO FIJANDO UN BAREMO ESPECÍFICO)
- RECLAMACIONES DE RESPONSABILIDAD POR DICHO MOTIVO DEL TRADE AL EMPRESARIO CLIENTE
- COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES O DE LAS INDEMNIZACIONES, ESPECIALMENTE EN LOS SUPUESTOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO O

ENFERMEDAD PROFESIONAL, QUE PUDIERAN ESTABLECERSE POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS A FAVOR DE CUALQUIER BENEFICIARIO

- IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES A EMPRESARIO O TERCEROS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

EXCLUSIONES DEL CONOCIMIENTO DEL ORDEN SOCIAL DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LOS EFECTOS DE SU INCUMPLIMIENTO

Art. 3 b) LRJS

- CUESTIONES LITIGIOSAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE SE SUSCITEN ENTRE EL EMPRESARIO Y LOS OBLIGADOS A COORDINAR CON ÉSTE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE RIESGOS LABORALES Y ENTRE CUALQUIERA DE LOS ANTERIORES Y LOS SUJETOS O ENTIDADES QUE HAYAN ASUMIDO FRENTE A ELLOS, POR CUALQUIER TÍTULO, LA RESPONSABILIDAD DE ORGANIZAR LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

2.3 La regulación procesal de los procesos de impugnación de los actos administrativos

Al margen de la atribución jurisdiccional ya referida, cabrá indicar que en este punto –obviamente, uno de los elementos centrales del cambio normativo- la LRJS contiene novedades significativas.

a) Competencia material y territorial

Así, en primer lugar, se establecen reglas específicas respecto a la competencia material para el conocimiento de dichas divergencias, en instancia (arts. 6.2, 7 b), 8 y 9 a)) tanto en los juzgados de lo social, como en los TSJ, la AN y –lo que es más novedoso- el TS.

A estos efectos, la competencia se determina principalmente en función del organismo emisor (siguiendo la lógica administrativista, ex arts.8 a 12 LRJCA), aunque con reglas específicas materiales en el caso de ERES. De esta manera, en forma resumida, empezando el análisis por los actos de la Administración central, la impugnación de los acuerdos del Consejo de Ministro se atribuye en instancia al TS; las resoluciones dictadas por Ministro o Secretario de Estado, originalmente emitidas por los mismos o cuando rectifiquen resoluciones previas de órganos de ámbito estatal, a la AN; las dictadas por Ministro o Secretario de Estado, confirmando una resolución de ámbito inferior, a los TSJ; y las resoluciones con rango inferior a Ministro o Secretario de Estado, a los juzgados de lo social. En cuanto a las Comunidades Autónomas, son competencias de éstos último órganos unipersonales el conocimiento de las resoluciones emitidas por órganos inferiores al Consejo de Gobierno, mientras que si se impugnan actos de éstos, la atribución competencial es de los TSJ. Y, en cuanto a las resoluciones de Administraciones locales, su conocimiento es de los juzgados de lo social.

Sin embargo, cuando se trata de expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, existen singularidades. Si –como ocurre en la mayor parte de casos- la aprobación o denegación del ERE se adopta por la Comunidad Autónoma en tanto que su ámbito a ella se circunscribe, la competencia material depende de si la decisión se adopta por el Consejo de Gobierno o por el consejo correspondiente, conforme a las reglas de competencia ya referidas (TSJ en el primer caso, y juzgado, en el segundo) No deja de llamar la atención que, en general y salvo regulaciones muy específicas, habitualmente dichas resoluciones se dictan por el consejero correspondiente, sin que aquí la Ley distinga entre revocación confirmación, lo que puede generar futuros problemas aplicativos. Sin embargo, si el ámbito del ERE supera el de una Comunidad Autónoma –y debe recordarse que, conforme al art. 2.3 del RD 801/2011, ésta puede tener

competencias si el 85 % de los asalariados prestan allí sus servicios-, la competencia es de la AN, con independencia del organismo emisor.

Cabe reseñar que en cuanto a las competencias funcionales de la Sala de lo Social de la AN se amplían las ya referidas a la *“impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje”*. No deja de ser éste un redactado de problemática aplicación, en tanto que parece referirse estrictamente a los arbitrajes recaídos en períodos de consulta de los arts. 47 y 51. Aunque el texto no es claro, su contexto inclina a ello (máxime cuando es obvio que los arbitrajes recaídos en materia de negociación colectiva se rigen por las reglas naturales del ámbito de negociación)

Por su parte, también las reglas de competencia territorial experimentan una lógica novación. Así, respecto a los juzgados de lo social se declara que *“con carácter general, será competente el Juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que hubiera dictado el acto originario impugnado”*, aunque: *“En la impugnación de actos que tengan un destinatario individual, a elección del demandante, podrá interponerse la demanda ante el Juzgado del domicilio de éste, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las Entidades de la Administración local, la elección se entenderá condicionada a que el Juzgado del domicilio esté comprendido dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios se aplicará la regla general”*

Y en cuanto a los TSJ se sigue una técnica similar: se diferencia entre actos emitidos por la Administración del Estado y por las Comunidades Autónomas. En el primer caso, se contempla un criterio general: *“el conocimiento del asunto corresponderá a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su sede el órgano autor del acto originario impugnado”*, para diferenciar luego entre destinatarios individuales (encomendado el conocimiento *“a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a elección de éste”*) o plurales con diversas Salas (*“la competencia vendrá atribuida a la Sala de la sede del órgano autor del acto originario impugnado”*) Y, en cuanto a las competencias de los TSJ respecto actos autonómicos se determina como fuero la de *“la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción tenga su sede el mencionado órgano de gobierno”*

Por tanto, y como resumen de tan particulares reglas de competencia, cabe hacer el siguiente cuadro-resumen:

COMPETENCIAS PARA EL CONOCIMIENTO EN INSTANCIA DE LA IMPUGNACIÓN DE ACTOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
ÓRGANO JUDICIAL	COMPETENCIA FUNCIONAL	COMPETENCIA TERRITORIAL
JUZGADOS DE LO SOCIAL (art. 6.2 Y 10.2)	<ul style="list-style-type: none"> • <u>ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO</u> (y organismos públicos vinculados o dependientes de ella): con rango inferior <u>Ministro o Secretario de Estado, con excepción de los expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción</u> (corresponde a los TSJ o a la AN) • <u>COMUNICADES AUTÓNOMAS</u>: actos dictados por organismos inferiores al 	<p>Fuero general y para supuestos plurales: sede del órgano emisor.</p> <p>En el caso de destinatario es individual, en cuyo caso el fuero podrá ser también, a opción de éste, el de su domicilio, siempre que esté comprendido dentro del ámbito del TSJ</p>

Consejo de Gobierno

- ENTIDADES LOCALES: todos los actos por ellas dictados.
- Cualquier otro organismo o entidad de derecho público que pudiera ostentar alguna de las competencias administrativas a las que se refieren las mencionadas letras del artículo 2 de esta Ley

SALAS DE LO SOCIAL TSJ (arts. 7 b y 11.4)

- ADMINISTRACIÓN CENTRAL: Nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que el acto se haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS: actos dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma
- ADMINISTRACIÓN CENTRAL: Sala de lo Social coincidente con la sede del órgano emisor, salvo si el destinatario es individual, en cuyo caso el fuero podrá ser también, a opción de éste, el de su domicilio.
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS: fuero de la sede del órgano de gobierno

SALA DE LO SOCIAL DE LA AN (art. 8)

- ADMINISTRACIÓN CENTRAL: actos dictados por organismo con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado bien con carácter originario o bien cuando rectifiquen por vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela los dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional
- ADMINISTRACIÓN CENTRAL Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS: COMPETENCIA LÍMITADA A ERES (resoluciones administrativas recaídas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) CUYO ÁMBITO TERRITORIAL SUPERE EL DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA (Téngase en cuenta la regla de atribución de competencias en materia de ERES del art. 2.3 del RD 801/2011)

SALA DE LO SOCIAL DEL TS (art. 9 a)

ADMINISTRACIÓN CENTRAL: impugnación de actos dictados por el Consejo de Ministros

b) Medidas cautelares

Mención aparte merecen las **medidas cautelares**. Así, el art. 79.4 remite en forma genérica a los arts. 129 a 136 LRJCA. Sin embargo, el art. 152 regula posteriormente –en adaptación laboral de dichos preceptos contencioso-administrativos- el régimen de medidas cautelares.

De esta forma se contempla la posibilidad que los interesados puedan solicitar en cualquier momento del proceso la suspensión del acto o resolución correspondiente “*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*”. Sin embargo, sólo se desarrolla efectivamente la suspensión de la ejecutividad de la resolución. A dichos efectos, se prevé que, tras la mentada solicitud, el juez o tribunal dicte auto en plazo de tres días, previa audiencia a las partes. La

medida podrá denegarse *“cuando de ésta pudiera seguirse perturbación grave de los intereses generales o de terceros que el juez o tribunal ponderará en forma circunstanciada”*. El trámite de audiencia previa puede omitirse cuando *“concurran razones de especial urgencia, en cuyo caso se podrá anticipar la medida sin perjuicio de la posterior audiencia de las partes”*.

Por otra parte, el art. 152.2 regula –como ya previamente se ha indicado- el supuesto especial de la impugnación de resoluciones administrativas sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud. La medida cautelar podrá ser instada por los asalariados afectados, los representantes legales o sindicales o, en caso, el propio empresario. A dichos efectos *“se citará al empresario y a los trabajadores afectados o a sus representantes a una audiencia preliminar en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo el juez o tribunal requerir de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la aportación dentro del mismo plazo de las actuaciones que hubiera practicado al respecto y, en caso de considerarlo necesario, la presencia en la audiencia del funcionario que hubiera ordenado la paralización, así como de los técnicos que le hubieren asistido”*

Podrán personarse en el pleito *“las entidades gestoras, colaboradoras y servicios públicos de salud, en relación con las responsabilidades empresariales conforme al artículo 195 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en caso de incumplimiento de la paralización de los trabajos acordada por la autoridad laboral y solicitar las medidas cautelares que procedan en orden al aseguramiento de las prestaciones que deban dispensar o anticipar las citadas entidades. Los trabajadores y su representación unitaria o sindical podrán igualmente solicitar la adopción de las mismas medidas cautelares en relación con el referido aseguramiento”*

Sin embargo, el apartado 6 del art. 79 contempla también el régimen específico aplicable en las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, añadiendo, los casos de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, supuesto en el que *“podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”*. No deja de ser sorprendente la concurrencia de dos normas diversas, aunque esta última es más general, sobre idéntico supuesto

Tramitación procesal: marco general

Al margen de las mentadas cuestiones debe observarse la existencia de otros aspectos singulares en este tipo de procesos. Así, teniendo en cuenta la pequeña modificación del art. 16.3 respecto a la capacidad procesal de los menores de 18 años, los aspectos más genéricos en cuanto a la legitimación procesal del art. 17 y el régimen de acumulación de acciones del art. 25.6, que también tienen incidencia directa en la cuestión, o las modificaciones que experimenta la institución de la reclamación previa o la aportación del expediente administrativo tras citación del art. 8.2 (aspectos todos ellos que se analizan en el posterior epígrafe 3), pueden observarse las siguientes particularidades:

- Se incluyen dentro de los supuestos del carácter hábil del mes de agosto, los procesos de impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 43.4).
- Por otra parte, dentro de los actos preparatorios –aunque en puridad no se trate de tales- el art. 76.5 contempla la autorización judicial para el acceso al centro de trabajo cuando éste coincida con el domicilio de la persona afectada, instada por la Inspección de Trabajo o, en su caso, la autoridad laboral, *“si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas”*.

La tramitación procesal en sentido estricto de las nuevas competencias se desarrolla en el nuevo art. 151 LRJS (que se enmarca en la estructura de la Ley en una nueva sección 2ª del Capítulo VII del Título II del Libro Segundo, con el epígrafe *“Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestaciones”*).

En el análisis de esta nueva regulación debe singularizarse el tratamiento de las diversas legitimaciones y capacidades de intervención en el proceso, que pueden resumirse en la forma siguiente:

- En cuanto a la legitimación activa, el citado art. 151 indica que la ostentan *“los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación”*.
- La legitimación pasiva *“corresponde a la Administración o Entidad pública autora del acto”*.
- También se reconoce la participación procesal como parte, con el necesario emplazamiento de *“los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos (...) en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional”*
- Se establecen reglas particulares para los supuestos de sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo. En estos casos, *“la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad”*. Si en el proceso se requiriera su testimonio *“el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias”*, en un redactado similar al que luego se contempla en el art. 177.4
- Y se reconoce también la condición de parte plena de *“sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa”*, en los procesos en los que *“tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones”*

Al margen de la legitimación e intervención procesal, los elementos más característicos de esta nueva regulación son los siguientes:

- a) En principio, el proceso viene a regirse por *“principios y reglas del proceso ordinario laboral”*, salvo que exista una regulación especial. Ahora bien, esa lógica “laboralista” se mediatiza, al incluirse acto seguido la siguiente advertencia: *“en lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social”*.
- b) Las particularidades que presenta la demanda en esta modalidad procesal pasan por la necesaria identificación precisa del acto o resolución impugnada y de la concreta Administración o Entidad de derecho público contra la que se dirige la acción, *“indicación, en su caso, de las personas o entidades cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante”*.
- c) La demanda deberá acompañarse de la pertinente acreditación de agotamiento de la vía administrativa previa *“en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto, en la forma establecida en el artículo 69 de esta Ley, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 70 de la misma y en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que será”*

de aplicación a los litigios entre Administraciones públicas ante el orden jurisdiccional social'

- d) El plazo para la interposición de la demanda es el regulado en los artículos 69 y 70 –en cuanto a las reclamaciones previas, que se abordarán posteriormente en el apartado 3.5-o, en su caso, el específico de la modalidad procesal de la que se trate
- e) El trámite de admisión es similar al ordinario, correspondiendo al Secretario judicial la posible subsanación de defectos en el plazo de cuatro días y, en su caso, dación de cuentas al juez o tribunal para que resuelva sobre la admisión.
- f) Los aspectos relativos a señalamiento del juicio, reclamación del expediente administrativo, emplazamiento de los posibles interesados, congruencia con el expediente administrativo y demás aspectos relacionados se rigen por las normas específicas de los arts. 143 a 145 y, por tanto, por los aplicables en la modalidad procesal de prestaciones de la Seguridad Social, en los términos que se analizarán específicamente en el posterior apartado 3.11.10.
- g) La presunción de certeza de los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social en actas de infracción se reiteran en el marco procesal. A lo que se añade –en lógica administrativista– que *“El mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes”*.
- h) Se contemplan también las singularidades de la parte dispositiva de las sentencias recaídas en estos procedimientos, señalándose que el fallo podrá establecer los siguientes pronunciamientos, en su caso:
 - Declaración de inadmisibilidad de la demanda por *“carencia de jurisdicción, por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido, haberse formulado aquélla fuera del plazo establecido o cuando se aprecie la falta de cualquier otro presupuesto procesal, así como cuando se impugnen actos que sean reproducción de otros anteriores definitivos y firmes y los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma”*
 - Desestimación de la demanda *“cuando se ajuste a derecho el acto impugnado”*
 - Estimación de la demanda, *“si se aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder por haberse utilizado las potestades administrativas para fines distintos de los legalmente previstos”*. En este supuesto, *“la sentencia declarará no conforme a derecho el acto impugnado y lo anulará total o parcialmente y, cuando así proceda, ordenará el cese o la modificación de la actuación impugnada o impondrá el reconocimiento de una determinada situación jurídica individualizada”*.
- i) También se contemplan concretas singularidades sobre los efectos de las sentencias estimatorias. Así:
 - Si el pronunciamiento declarara la nulidad del acto por omisión de requisitos de forma subsanables de carácter esencial que hayan ocasionado indefensión, *“podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de producción”*.
 - Por su parte, la declaración de la caducidad del expediente *“no impedirá la nueva iniciación de la actuación administrativa si por su naturaleza no estuviera sujeta a un plazo extintivo de cualquier clase, sin que el procedimiento caducado tenga eficacia interruptiva de dicho plazo”*.
- a) El régimen de recursos en esta materia es singular. Así, como posteriormente se analizará con mayor detenimiento en los apartados 4.2.1 y 4.3, las sentencias de los juzgados de lo social son recurribles en suplicación si son susceptibles de valoración económica en

cuantía mínima de 18000 euros y también aquellos casos que “no sean susceptibles de valoración económica” (art. 89.3); y la de los TSJ en casación si la cuantía económica excede de 150.000 euros –sin que quede clara la inclusión de los supuestos de imposible valoración- (art. 206.1) Y, como se verá, no cabe recurso contra las sentencias del TS.

- b) Por último, se regula el procedimiento de impugnación por la Administración pública autora de la propia resolución, previa declaración de lesividad para el interés públicos. A dichos efectos se contempla que la acción deberá efectuarse “en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad”. Se excluyen de esa específica regulación los supuestos de prestaciones de la Seguridad Social, con remisión a la vía específica contemplada en los arts. 146 y 147, que se analizará en forma autónoma en el posterior apartado 3.11.10. En todo caso, cabrá indicar que la LRJS contiene, como novedad, la inclusión en dichos artículos del FOGASA, sin que el artículo 151 aquí referido contenga referencia alguna al respecto.

b) Singularidades en la impugnación de ERES

Mención aparte, dentro de los efectos de la sentencia, merecen los supuestos de ERES: así si la sentencia deja sin efecto la resolución administrativa que autorizó extinciones contractuales, deberá declarar el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.

A dichos efectos se contemplan específicamente los efectos derivados en el contrato de trabajo en ese supuesto de anulación o nulidad del ERE, a través de un mecanismo claramente asimilable a los del despido ordinario. El efecto directo de la sentencia de dicho pronunciamiento es la obligación de readmisión, debiendo el empleador comunicar por escrito a los trabajadores afectados la fecha de reincorporación al trabajo en los quince días siguientes a la firmeza de la sentencia. Sin embargo, también se le permite optar, por escrito formulado ante el órgano judicial correspondiente, en el plazo de cinco días posterior a la firmeza de la sentencia, por la indemnización ordinaria de 45 días por año. Esta opción sustitutoria no opera en el caso que la resolución se deje sin efecto por infracción de derechos fundamentales o libertades públicas, pues aquí “los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley”.

Tanto si se produce readmisión o se opta por la readmisión, los trabajadores tendrán “derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización”, con remisión al art. 123 apartado 3 y 4 –despidos objetivos-.

En el caso de opción por la readmisión, expresa o tácita, si ésta no se acaba efectuando realmente o se realiza en forma irregular, se sigue el procedimiento específico de ejecución de despidos de los arts. 279 a 281.

Y, finalmente, también con asimilación a la modalidad procesal de despido, si el trabajador ha percibido en el ínterin la prestación de desempleo “se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador”

En todo caso, cabe remarcar que conforme al art. 206.1 b) en estos supuestos cabe siempre casación ordinaria.

a) Las particularidades de las nuevas competencias del TS actuando en instancia

Por su parte, el art. 205.2 LRJS viene a regular en forma concreta aquellos supuestos en los que el TS actúa como instancia, en función de las reglas de competencia funcional antes analizadas, que pueden ser resumidas en la forma siguiente:

- Debe formularse un escrito inicial por el recurrente en el plazo de los dos meses *“siguientes a la notificación del acto impugnado o de los dos meses siguientes a la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición potestativo, en su caso, solicitando se tenga por anunciada la impugnación jurisdiccional, acompañando copia del acto impugnado”*
- Se contempla un incidente de subsanación en el plazo de diez días.
- Una vez admitida la demanda, se requerirá a la Administración pública correspondiente el expediente administrativo y, una vez solventado dicho trámite, se emplazará a las partes y, simultáneamente, se pondrá aquél a disposición de los recurrentes en la oficina judicial *“se pondrá a disposición del recurrente o recurrentes en la oficina judicial, mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios”*, para que en el plazo común de quince días formalicen la demanda *“con expresión de las infracciones formales y sustantivas en que hubiera incurrido el acuerdo recurrido”*
- De dicha demanda se dará traslado a la Administración del Estado y demás personados para que contesten, en el plazo común de quince días. Si se intenta aportar prueba distinta a la que obra en el expediente administrativo, se acompañará a la demanda y constelación *“pudiendo solicitarse la práctica de otras diligencias de prueba cuando exista disconformidad en los hechos y lo estime necesario el Tribunal”*. En estos casos se señalará una vista única a los efectos de práctica de esa prueba, *“pudiendo delegar en uno de sus Magistrados o en una Sala o Juzgado a estos fines, en función de las circunstancias concurrentes”*
- Si se ha practicado dicha prueba, el TS dará traslado para conclusiones a las partes en el plazo común de 10 días, *“salvo que estime necesaria la celebración de vista”*
- Se producirá señalamiento para votación y fallo en los 10 días siguientes a la presentación de la demanda o, en el caso de prueba adicional, de la presentación de conclusiones o celebración de la vista.
- La sentencia deberá dictarse en el plazo de diez días *“y en ella se efectuarán los pronunciamientos que correspondan en los términos establecidos en el apartado 9 del artículo 151”*
- La sentencia así recaída en esta instancia ante el TS no cabe recurso de ningún tipo.

No acaba de comprenderse porqué cuando la competencia es del TS rigen las lógicas resolutorias administrativas generales (arts.43 a 77 LRJCA), mientras que cuando la instancia es de un juzgado de lo social o un TSJ se aplica en proceso ordinario laboral, en relación al proceso abreviado contencioso-administrativo (art. 78 LRJCA), en tanto que aquí la impugnación de actos administrativos por los juzgados de lo social o por los TSJ no obedece a “cuestiones de personal al servicio de las Administraciones públicas”, coincidiendo –salvo por el emisor- con el ámbito de actuación del TS. Se trata de una incomprensible mayor carga de trabajo para los órganos judiciales con mayor colapso de asuntos.

2.4 Impugnación de altas médicas

Otro aspecto singular en el nuevo diseño legal es el relativo a los mecanismos regulatorios de la impugnación de altas médicas.

A este respecto cabe indicar los siguientes cambios:

- Dichas demandas están exentas de reclamación previa, conforme al nuevo redactado del art. 71.1, siempre que afecten a procesos que hayan superado el plazo máximo inicial de 365 días. Lo que, puesto en relación al art. 128.1 a LGSS (y el RD 1430/2009), es una medida lógica, teniendo en cuenta el trámite interno de reclamación que allá se contempla. Dicha previsión se reitera posteriormente en el art. 140.1.

- Sin embargo, cuando no se cumplan dichos requisitos, pero se impugne el alta, sí resulta forzosa la interposición de la reclamación previa. Aunque en este caso el plazo de contestación es de siete días, entendiéndose denegada la petición una vez transcurrido este lapso.
- El plazo para la interposición de la demanda, en uno y otro caso, es de veinte días hábiles –y no 30, como es regla general-, de tal forma que *“que cuando no sea exigible reclamación previa (por tanto, por agotamiento del plazo de 365 días) se computará desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva acordada por la Entidad gestora”* (art. 71.6)

Por su parte, el artículo 140.3, al regular los procesos en materia de prestaciones de la Seguridad Social, contiene una serie de regulaciones sobre las características procesales de este tipo de demandas, que pueden resumirse en la forma siguiente:

- a) La legitimación pasiva corresponde exclusivamente a *“la Entidad gestora y, en su caso, contra la colaboradora en la gestión”*, sin que sea preciso demandar al servicio público de salud, salvo *“cuando se impugne el alta emitida por los servicios médicos del mismo”*, ni tampoco a la empresa, excepto *“cuando se cuestione la contingencia”*.
- b) El procedimiento es urgente y de tramitación preferente
- c) La vista oral deberá señalarse en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda y la sentencia deberá dictarse en los tres días posteriores al juicio. En el caso que no se hubiera aportado el expediente y a la parte actora le interesara para su defensa, se suspenderá el juicio –como es tónica general en materia de Seguridad Social- pero un plazo máximo de cinco días, en lugar de los diez ordinarios (art. 144.2)
- d) Dicha sentencia debe limitar sus efectos *“al alta médica impugnada, sin condicionar otros procesos diversos, sea en lo relativo a la contingencia, a la base reguladora, a las prestaciones derivadas o a cualquier otro extremo”*
- e) Se regula una interdicción absoluta de acumulación de otras acciones, con especial referencia a las *“diferencias de prestación económica por incapacidad temporal”*, aunque ello no obstará para si la sentencia estima indebida el acta disponga *“la reposición del beneficiario en la prestación que hubiera venido percibiendo, en tanto no concorra causa de extinción de la misma, por el transcurso del tiempo por el que hubiere sido reconocida o por otra causa legal de extinción”*

2.5 El nuevo régimen de sanciones y costas en fase de instrucción y recursos

Otra de las novedades significativas de la LRJS es la regulación que se da al régimen sancionador. Cabe indicar, de entrada, que era evidente que las distintas cuantías establecidas al respecto por la LPL habían perdido en la práctica el carácter disuasorio en su día buscado, en tanto que no habían sido actualizadas en los últimos veinte años, más allá de su conversión de pesetas en euros por la Ley 13/2009 –y, además, a la baja-.

La nueva Ley opta por un tratamiento integral de las distintas figuras concurrentes, de forma transversal –y reiterativa y contradictoria-, diferenciado entre varios supuestos:

- a) Incomparecencia a conciliación con sentencia coincidente con las pretensiones de la parte actora

La primera medida por orden de aparición en la Ley es la contemplada en el art. 66.3, al regular la conciliación administrativa previa, conforme al cual *“Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, (...) el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación”*.

De esta forma, y en cuanto a las posibles sanciones en la instancia, el art. 66.3 al regular la conciliación administrativa prejudicial y las conciliaciones y mediaciones extrajudiciales, sigue estableciendo las medidas en el caso de no asistencia a las mismas sin causa justificada. Pero con novedades significativas: a) en primer lugar, ya no existe remisión al art. 97.3 –por tanto, mala fe o temeridad-, de lo que cabe diferir que –como se había mantenido por algún sector judicial- nos hallamos ante dos medidas autónomas; b) el carácter forzoso de la medida se refuerza, tal y como había fijado ya la doctrina unificada²³, al sustituirse la palabra “*imponiendo*” por la de “*impondrá*”; c) se sigue manteniendo la cuantía máxima de 600 euros; d) se elimina como elemento causante la mala fe o temeridad y se sustituye por la noción de costas del proceso, integrando –lógicamente por el carácter gratuito de la instancia- los honorarios del profesional interviniente por la parte actora: se trata, obviamente, de una medida más lógica que la anterior, en tanto que ahora queda claro que la finalidad de la multa disuasoria –ahora, costas procesales-, precisamente, evitar judicializar un pleito que podría haberse evitado, con los consiguientes costes. En todo caso, cabrá indicar que –a diferencia del texto de la LPL- del nuevo redactado ya no se desprende en forma directa que la medida se imponga exclusivamente a la parte no instante, al referirse exclusivamente a “*la parte que no hubiera comparecido*”; es obvio, sin embargo, que la interpretación de todo el artículo nos lleva a la conclusión que no existe un cambio significativo al respecto, tanto por el contexto –al observarse los efectos de la no comparencia, lo que determina, al fin que si el incompareciente es la parte actora los efectos sean el archivo-, como por la condición final que exista coincidencia entre la sentencia y el contenido de la papeleta y la demanda, lo que se coherente, lógicamente, con la pretensión de la parte instante. Ahora bien, más allá de si se aplican o no los beneficios de justicia gratuita *ex lege* a los trabajadores, es evidente que el actual redactado puede dar lugar a confusión aplicativa en los casos de reconvención.

b) La sanción por temeridad o mala fe procesal: marco general

La segunda referencia correlativa en el texto de la Ley a dicha cuestión se encuentra en el nuevo art. 75.4, que viene a desarrollar, dentro de los deberes procesales de las partes o intervinientes, el de buena fe a los efectos aquí analizados, exigiendo a éstos el sometimiento de su actuación a dicho principio. Y, como consecuencia, previendo las correspondientes medidas sancionadoras, a las que se asimila las conductas temerarias, acumulable al resarcimiento por daño procesal del apartado 3 del mismo artículo. Debe indicarse que se trata en este caso de una regulación muy similar a la del art. 247 LEC.

Pero más allá de esta declaración genérica, la novedad de la nueva regulación es su carácter incidental en el proceso, de tal forma que ya no se sustancia en sentencia por decisión unilateral del juez o tribunal. Debe formarse pieza separada a dichos efectos, siguiéndose los siguientes trámites:

- a) El instrumento procesal requerido a dichos efectos es un auto, que lógicamente debe ser motivado.
- b) Se sigue manteniendo el carácter potestativo por el juez de la medida.
- c) A dichos efectos, por lo que hace a la cantidad dineraria impuesta la ley exige que se respete el principio de proporcionalidad y se tenga en cuenta “*las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros*”
- d) La cuantía de la multa puede oscilar entre 180 y 6000, “*sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio*”
- e) La parte a la que se le ha impuesto puede ser oída en justicia a través de audiencia, previa solicitud escrita ante el mismo juez en el plazo de tres días desde la notificación del mentado auto.

²³ .- Por todas, STS UD 07.05.2010

- f) Tras dicha audiencia –en la que no parece sea necesaria la presencia de la contraparte, pues no se trata de un acto procesal, sino gubernativo- se dictará nuevo auto en el plazo de cinco días, confirmando o revocando el anterior.
- g) En caso de confirmación, la parte afectada puede instar recurso de alzada en los cinco días siguientes, ante la Sala de Gobierno correspondiente, que lo resuelve previo informe del juez o sala sancionador.

Sin embargo, ese incidente no rige cuando la temeridad se aprecie en sentencia o en resolución de recurso, supuesto en el cual se aplican las reglas específicas que luego se analizarán.

En todo caso, cabrá observar que se trata de una regulación que abarca el proceso general y por tanto aplicable en cualquier trámite o incidente, pero que –al margen de la excepción de recursos, que acaba de verse- no rige cuando se imponga en sentencia, puesto que aún son de aplicación como se verá a continuación reglas propias y específicas –aunque muy similares-

c) La sanción por temeridad o mala fe procesal apreciada en sentencia

Un redactado similar al anterior se contempla en el art. 97.3, que remite expresamente al art. 75.4. Ocurre, sin embargo, que en este tercer artículo se contemplan tres realidades distintas, a saber: en primer lugar, lo que se califica como sanción pecuniaria para quien “*no acudió al acto de conciliación injustificadamente*”; en segundo lugar, una sanción pecuniaria para quien “*obró de mala fe o con temeridad*”; y, en tercer lugar, “*cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros*”, remitiendo para los dos primeros casos –al parecer- a los límites del mentado art. 75.4. La complejidad interpretativa de dicha regulación es evidente, al abordarse en forma conjunta esas tres realidades, todas ellas como multas pecuniarias. En efecto, cabe indicar, que la incomparecencia al acto de conciliación se considera aquí sanción, cuando, como se ha visto, en el art. 66.3 parece tener naturaleza de costas, en relación a los honorarios profesionales -lo que no es baladí, pues la sanción se imputa al erario público y dichos honorarios benefician a las partes- el hecho cierto es que la Ley diferencia –como también hace el art. 66.3- entre dos realidades procesales claramente divergentes. A lo que cabe añadir que del texto parece –y se hace un especial énfasis en dicho “*parece*”- que los honorarios profesionales del trabajador son otra realidad autónoma –al margen de la inasistencia al acto de conciliación-, con un límite propio de 600 euros. Y en todo caso –aunque el último supuesto aparece en el relato de la Ley con posterioridad- se aplican los topes máximos del art. 75.4 –hasta 6000 euros, con el tope de 1/3 de la reclamación de la demanda- al global.

Por tanto, de dichos confusos redactados parece desprenderse la existencia de las tres medidas punitivas expuestas: la incomparecencia al acto de conciliación, como hecho autónomo, con un máximo de 600 euros, que el art. 66.3 imputa como honorarios, pero que el 97.3 imputa como sanción; el régimen estrictamente sancionador por mala fe o temeridad procesales; y, en este último caso, la sanción adicional al empleador con un máximo de 600 euros como costas-honorarios profesionales. Sin que la suma de todos ellos pueda superar los topes del art. 75.4. Debe advertirse que es ésa una interpretación personal, en tanto que son evidentes las contradicciones en el texto de la Ley.

Contradicciones que se multiplican de la lectura del resto del art. 97.3 En efecto, dicha norma sigue afirmando: “*La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personada.*”. Para proseguir: “*De considerarse de oficio la posibilidad de dicho pronunciamiento una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el secretario judicial, sin causa justificada, se aplicarán por el juez o tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66*”. De dicho texto se desprende claramente que si la sanción se aplica a instancias del propio juez o tribunal (no cuando haya existido petición expresa de parte), se dará trámite de audiencia tras el juicio con alegaciones escritas. Ahora bien: ¿se refiere la Ley únicamente a la sanción por mala fe o temeridad o incluye también la medida

relativa a la incomparecencia al acto de conciliación administrativo –con una naturaleza oscilante entre sanción y costas procesales- y a las costas de honorarios profesionales si el demandado es empresario? A mi juicio no se integran en dicho trámite de audiencia los supuestos del art. 66.3, pues allí la costas-honorarios operan, como se ha visto, “ex lege”, por lo que ninguna lógica tiene una audiencia para su imposición de oficio, salvo que lo que pretenda el legislador sea un incidente relativo a la justificación de la inasistencia (aunque es ésa una cuestión que puede ser abordada en el propio juicio) En este sentido, la última frase citada contiene una expresa referencia a la conciliación a la conciliación previa y a la mediación, como supuesto autónomo. De lo que quizás podría diferirse que el legislador está pensando en una doble medida: la sanción específica del art. 97.3 y los honorarios-costas del art. 66.3

Y, por seguir con las dudas: ¿opera en estos casos la revisión gubernativa del art. 75.4? La ley nada dice al respecto, por lo que parece desprenderse que no es así, máxime cuando, si cabe, el pronunciamiento es susceptible de recurso. Ahora bien, si no cabe la revisión por la Sala de Gobierno pueden aparecer supuestos de indefensión cuando no quepa recurso, al margen de que se difumina la distinción –derivada de la LEC- entre sanción como medida gubernativa y costas (honorarios profesionales) como elemento meramente procesal.

Y todas esas dudas se complican aún más cuando la última frase del artículo analizado contiene una –hasta entonces inexistente- referencia a la conciliación ante el secretario judicial, lo que parece constituir un cuarto supuesto específico, que por remisión expresa al art. 66.3 parece tener la naturaleza de costas-honorarios profesionales, pero sin que quede claro si opera aquí también en forma conjunta con el resto de medidas de similar naturaleza el tope de 600 euros.

d) Costas y multas en recursos de suplicación y casación

La LRJS da un nuevo redactado al art. 235.3 (233 LPL). En su apartado 1 se contemplan las costas con una técnica más correcta, en relación con los honorarios profesionales de la parte vencedora. La única novedad significativa es que el tope máximo se eleva de 600 a 1200 euros en suplicación, y de 900 a 1800 en casación.

Sin embargo, al margen de esa actualización de cuantías en costas, la nueva Ley establece también la posibilidad que la Sala correspondiente imponga multa por temeridad o mala fe procesales, aunque se declare la inadmisibilidad del recurso, remitiendo a los arts. 75.4 y 97.3. A lo que se añade un nuevo supuesto: cuando se aprecie que el recurso fue interpuesto con ánimo dilatorio.

A lo que se añade: *“Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oirá previamente a las partes personadas en la forma que establezca”*. Al margen de la reiteración de las dudas antes expuestas, no parece que dicha redacción –que reitera el pago de honorarios ya previamente observados en virtud del principio tradicional de vencimiento- tenga demasiado sentido: los honorarios profesionales vienen ya establecidos en el apartado 1 del art. 235, se haya interpuesto o no el recurso con temeridad, mala fe o ánimo dilatorio. Dicha norma tenía sentido cómo salió redactada en su día del Senado – es decir, sin referencia a las excepciones, que en parte están ya recogidas en el art. 2 b) y d) de la Ley 1/1996, en relación al extinto art. 25.2 LPL tras la entrada en vigor de dicha Ley y la doctrina judicial de interpretación-; en aquél redactado se permitía la imposición de honorarios de la contraparte por mala fe, temeridad o dilación a quién gozaba del beneficio de justicia gratuita, lo que ya no ocurre en el actual redactado que, en puridad, se limita a reiterar el previo contenido, salvo cuando la medida se imponga de oficio, requiriendo a dichos efectos audiencia, y omitiendo que en dichos casos no se actúa de oficio, sino por expreso mandato legal. Y sin que quepa entender que dicho texto puede comportar hipotéticas condenas en costas a la parte recurrida, en tanto que la Ley se refiere, claramente, a la parte recurrente.

Una lógica similar es apreciable en el estricto terreno de la suplicación, en el que el art. 204.2 vuelve a insistir en la remisión a los arts. 75.4 y 97.3, integrando en forma clara la multa por temeridad con las costas-honorarios. En todo caso, en este concreto recurso cabe destacar, por su carácter novedoso, la posibilidad que el TSJ imponga la multa por temeridad y mala fe no sólo a la parte recurrente, sino también a su “*representación procesal durante el recurso*”. Es éste un aspecto significativo (en tanto que en algunos recursos de suplicación se tiene la sensación que la mala fe o la temeridad es imputable al profesional actuante), pero que puede generar problemas aplicativos, en tanto que no se concretan en demasía los límites y términos de aplicación de dicha previsión, sin que, de otra parte, se aclare si nos hallamos ante una medida gubernativa – susceptible de revisión por la Sala de Gobierno- o no. Un redactado similar es apreciable en el art. 217.2 en cuanto al recurso de casación.

e) Las sanciones por incumplimiento del deber de colaboración y de las resoluciones judiciales o del secretario judicial

Por último, el art. 75.5 viene a regular dicho régimen sancionador específico, diferenciado entre el incumplimiento del deber de colaboración y el incumplimiento de sentencia o de otra resolución judicial. A lo que cabe añadir el concreto régimen aplicable en materia de ejecuciones del art. 241.3.

Cabe destacar, en todo caso, que la LRJS contiene en la regulación de algunas modalidades procesales especiales referencias a estas medidas sancionadoras o de fijación de honorarios, especialmente en aquellos casos en los que se considere que puede concurrir dilación, como es el caso de los arts. 132.2 –elecciones sindicales-, 144.2 –en cuanto a la imposición de medidas a las entidades gestoras por no aportación del expediente administrativo en materia de prestaciones de la Seguridad Social-, o 148 –procesos de oficio-.

Se trata –como se desprende del redactado de la mentada norma- de otra medida autónoma, que puede dar lugar a la imposición de apremios pecuniarios a las partes o de multas coercitivas a los demás intervinientes o terceros, con remisión a los términos establecidos en los apartados 2 y 3 del art. 241, al regular el proceso ejecutivo, lo que conlleva que, al margen de las particularidades ya reguladas por el mismo, dichas medidas se puedan aplicar en el proceso declarativo. El texto literal de la Ley parece imponer el apremio para el incumplimiento del deber de colaboración y la multa coercitiva al de cumplimiento de sentencias y resoluciones. Sin embargo, parece que nos hallamos ante un error de redacción (y que la voluntad del legislador es la inversa), tanto por la naturaleza de ambas figuras como por los elementos subjetivos (las partes y los terceros o demás intervinientes) que se contemplan. En todo caso, en dicha medida también opera la medida gubernativa de audiencia en justicia y revisión por la Sala de Gobierno del TSJ referida en el apartado anterior.

Por otra parte, cabrá indicar que conforme a la DF 6ª –como ya ocurría con la DA 2ª LPL-, el Gobierno podrá modificar “*las cantidades que se establecen en esta Ley respecto de los honorarios de los letrados y graduados sociales colegiados de la parte recurrida en caso de desestimación del recurso*”, así como “*de las sanciones pecuniarias y multas*”

2.6 El nuevo proceso monitorio

Una de las novedades más significativas de la Ley es la introducción en el procedimiento laboral de un proceso monitorio, regulado en el art. 101 LRJS.

Los elementos que configuran dicha regulación pasan, en primer lugar, por el elemento subjetivo del empresario demandado: Podrá interponerse frente a aquéllos que no se encuentren en situación de concurso y siempre que la notificación pueda efectuarse a través de correo o cédula (por remisión de la Ley a los arts. 56 y 57, lo que excluye las citaciones por edictos). También se definen los límites objetivos: La reclamación se ha de referir –como es propio del proceso monitorio- a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, exigiéndose lógicamente que se deriven de la relación laboral entre las partes. Sin embargo, se excluyen las reclamaciones

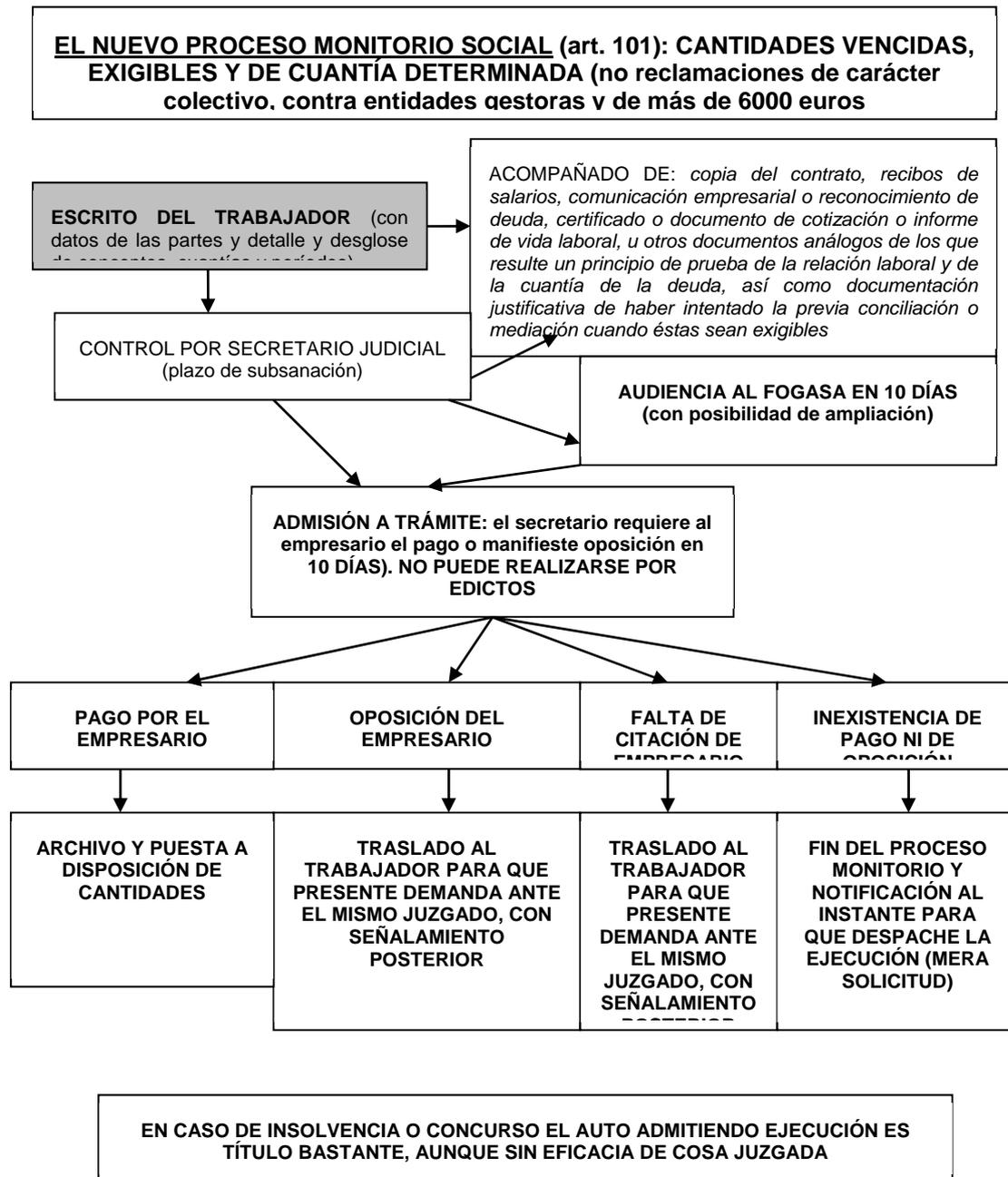
de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social y las que excedan de 6.000 euros.

Y en cuanto al procedimiento a seguir, el art. 101 determina los siguientes contenidos y trámites

- Se inicia por petición del trabajador en la que *“se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados”*. Se establece, asimismo, que de ser posible la solicitud se presentará preferentemente por medios informáticos y podrá efectuarse a través del formulario que se facilite al efecto (como ocurre con los procesos monitorios civiles (art. 814.1 LEC)
- Dicho escrito debe ir acompañado de *“copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles”*
- Una vez registrada en el juzgado dicha petición, el secretario judicial debe comprobar el cumplimiento de los requisitos anteriores, *“completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado”*. En su caso, otorgará plazo de subsanación al instante, salvo que los defectos observados sean insubsanables. En este último caso, o si no se efectúa la adaptación en plazo, el secretario dará cuenta al juez para que resuelva sobre la admisión o inadmisión.
- Si se ha admitido a trámite la petición, el secretario debe requerir al empresario para que en diez días pague al trabajador o comparezca en el juzgado y alegue en forma sucinta y por escrito, su oposición en base a *“las razones por las que a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada”*. Dicho requerimiento, que no podrá efectuarse mediante edictos, deberá contener apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra el empleador.
- Se dará traslado del requerimiento al FOGASA en el mismo plazo de diez días, que en este caso son ampliables a petición de dicho organismo si manifiesta que *“necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial”*
- Si el empresario se opone al pago, se da traslado al trabajador para que en el plazo de cuatro días presente demanda ordinaria ante el mismo juzgado, *“en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones”*.
- Si la oposición es sólo respecto a una parte de la deuda reclamada el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Añadiéndose a continuación que dicho auto *“servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas”*
- Si no ha sido posible la notificación al empresario, se actúa de la misma forma que la descrita en el apartado preanterior (es decir, comunicación al trabajador para la formalización de la demanda)

- Transcurrido el plazo conferido al empleador, si éste abona o consigna el total de la reclamación, se archiva el proceso y se entregan las cantidades resultantes al trabajador.
- Si no concurre pago, ni ha existido oposición por parte del empresario ni del FOGASA, el secretario judicial dicta decreto que pone fin al proceso monitorio “y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud”, con el añadido que “Desde la fecha de este decreto se devengará el interés procesal del apartado 2 del artículo 251 de esta Ley”. El auto despachando ejecución, en su caso, se regirá por las normas generales, cabiendo oposición por la vía del art. 239.4, pero sin que sea posible suplicación, y con posibilidad de alegación de falta de notificación de requerimiento de pago.
- *“En caso de insolvencia o concurso posteriores, el auto de despacho de la ejecución servirá de título bastante, a los fines de la garantía salarial que proceda según la naturaleza originaria de la deuda; si bien no tendrá eficacia de cosa juzgada, aunque excluirá litigio ulterior entre empresario y trabajador con idéntico objeto y sin perjuicio de la determinación de la naturaleza salarial o indemnizatoria de la deuda y demás requisitos en el expediente administrativo oportuno frente a la institución de garantía, en su caso”*

Como puede comprobarse se trata, básicamente, de una adaptación laboral de los arts. 812 a 818 LEC.



Es obvio que pueden surgir evidentes dificultades prácticas en aquellos casos en los que no ha existido un previo reconocimiento expreso de deuda por parte del empresario, máxime cuando aquí no se trata sólo de la determinación de la concurrencia de un fuerte indicio de existencia de deuda líquida, vencida, exigible y determinada, sino también de valorar si concurre la propia relación laboral. Es por ello que su virtualidad puede ser limitada, en tanto que el mentado proceso tendría lógica si quedara excluido el trámite de conciliación. Pero, no siendo así como se desprende del artículo, si un trabajador tiene una deuda con el empresario no gana tiempo en el acceso al monitorio (más bien todo lo contrario), en tanto que cualquier oposición del empleador le compele, al fin, a la interposición de la correspondiente demanda. Por otra parte, podría pensarse que el sistema puede ser útil en el caso de empresas cerradas, pero no es así, tanto por el intento de conciliación referido, como por las dificultades para citación de la mismas por forma más directa que los edictos y por la propia previsión que si no existe constancia de la notificación se derivará la reclamación a la demanda de cantidad ordinaria.

En todo caso, aparecen aquí las dudas relativas a si la constitución de un título ejecutivo puede ser acordada por el secretario judicial. Al margen que eso ya ocurre en cuanto a las conciliaciones, cabrá recordar que ése en un debate que ya surgió con fuerza en el orden civil tras la Ley 13/2009.

Por otra parte, no deja de llamar la atención que el legislador no haya modificado las previsiones de la Ley 4/2011 a fin y efecto de reconocer a la jurisdicción social la ejecución de los procesos monitorios europeos.

2.7 El conflicto colectivo susceptible de afectación individual

Otra de las novedades significativas de la LRJS es la instauración en materia de conflictos colectivos de una especie de *“tertium genus”* entre las demandas individuales y de conflictos colectivos. En efecto, se contempla la nueva figura del conflicto colectivo que afecta *“a un colectivo genérico susceptible de determinación individual”*. Las singularidades de esa nueva institución se plasman en el contenido de la demanda (art. 157.1 a), al indicarse: *“cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas”*.

También se contemplan especificidades respecto a los efectos de la sentencia en el art. 160.3 *“De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente”*.

Posteriormente, el art. 247 –ya en el Libro Cuarto- contempla la ejecución de dichas sentencias en el terreno individual²⁴. Dicha ejecución singular se caracteriza por los siguientes aspectos conformadores:

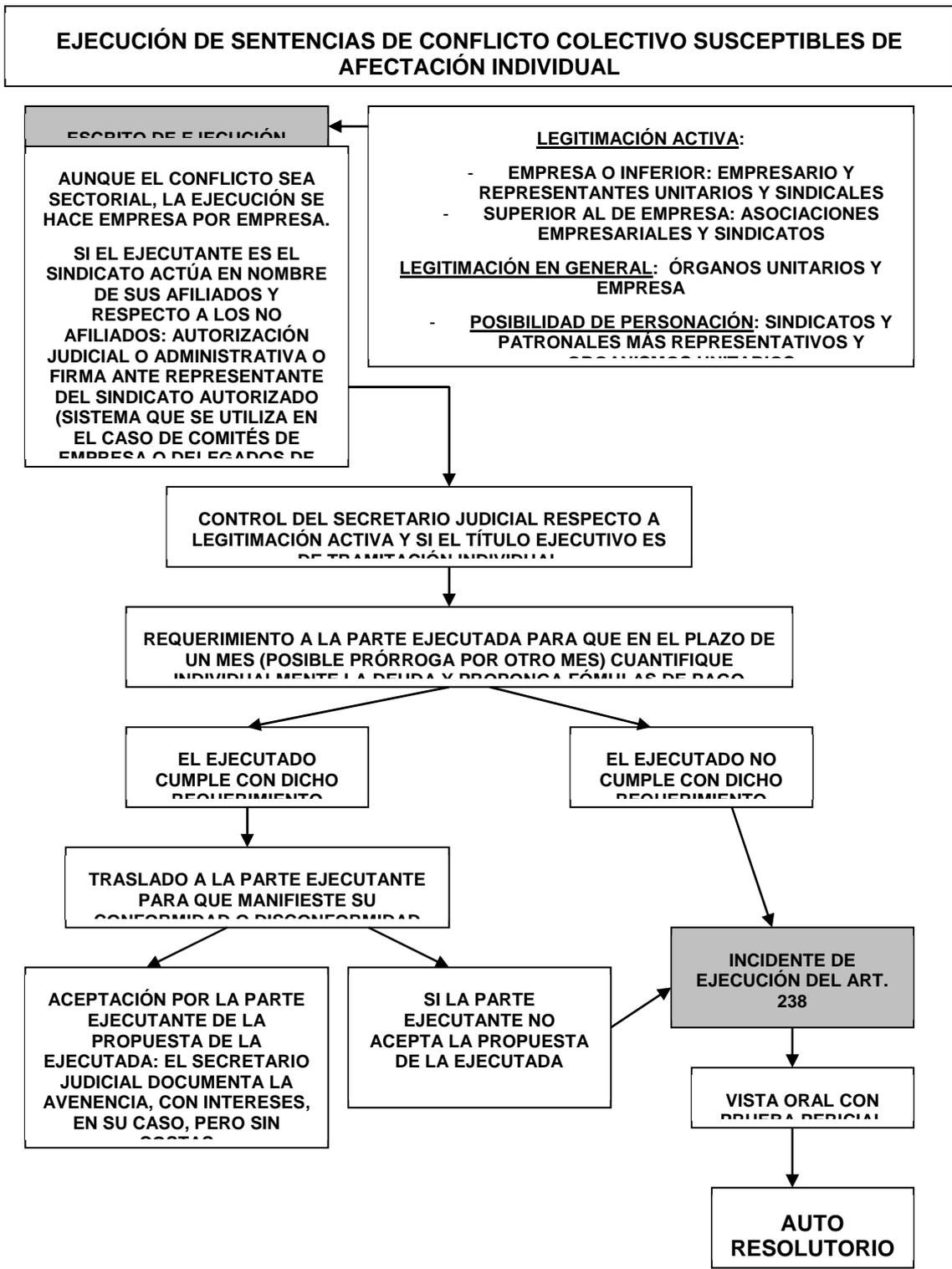
- a) La legitimación activa la ostentan, conforme al apartado 1 de dicha norma *“en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados”* *“en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo”*. Es decir, se *“colectiviza”* la posibilidad de ejecución de ese tipo de conflictos, al menos desde la perspectiva de los trabajadores, en tanto que cuando el conflicto haya tenido un ámbito de empresa o inferior –pues así lo refiere la norma transcrita- al margen del empresario la titularidad de la ejecución la ostenta los organismos de tutela del interés colectivo; y cuándo el ámbito sea superior, los sindicatos y patronales. Sin embargo, cuando el conflicto sea superior al ámbito empresarial, la ejecución deberá efectuarse *“empresa por empresa”* por dichos organismos colectivos, cuando así proceda, al afirmarse expresamente así en el apartado i).
- b) A continuación se establecen una serie de reglas de legitimación en general, sin especificación de si se trata de activa o pasiva. Por una parte, se afirma que *“los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa*

²⁴ .- A lo que refiere la Exposición de Motivos: *“Es también destacable en materia de ejecución, la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo, reforzando la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales”*

frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo". Se trata, desde mi punto de vista, de un redactado confuso que puede en cierta medida indiciar la posibilidad de ejecución en el ámbito empresarial de conflictos colectivos sectoriales –aunque ello contradiga la lógica hermenéutica del texto anteriormente transcrito. Por otro lado, se indica que en todo caso “los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”. Y tiene legitimación plena en todo supuesto el FOGASA, que deberá ser siempre parte.

- c) La vía de intervención del sindicato en dicha ejecución se deriva a la figura del art. 20 respecto a las personas afiliadas. Y en cuanto a las no afiliadas se prevé la aportación de una autorización documentada *“ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos”*. Si quién insta la ejecución es el delegado de personal o el comité de empresa, deberá acudir a esta última vía de representación por firma.
- d) Tras la entrada en el juzgado del escrito de ejecución, el secretario judicial debe comprobar la legitimación activa del o los firmantes/s, así como si el título ejecutivo es de tramitación individual.
- e) Una vez hecho dicho trámite, sin que se observe ninguna particularidad respecto al régimen general de subsanaciones, *“requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago”*
- f) Si el ejecutado cumple dicho requerimiento, se dará traslado a la parte ejecutante para que dé su consentimiento o manifieste su disconformidad, respecto a los datos proporcionados la propuesta de pago. Dicho trámite deberá solventarse en el caso de un mes, que podrá prorrogarse por otro término igual si el supuesto es complejo.
- g) Si el ejecutante acepte en todo o en parte la propuesta del ejecutado, *“el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas”*
- h) Por el contrario, si el ejecutado no cumple en todo o en parte con el requerimiento de cuantificación individual y propuesta de pago, o si la parte ejecutante no acepta, en todo o en parte, la propuesta, la tramitación del expediente seguirá por el trámite incidental del art. 238 (comparecencia resuelta por auto judicial)
- i) En la vista oral que se practique a raíz de dicho incidente ejecutorio, *“las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin”*. Y el juez o tribunal dictará autor *“en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley”*

- j) Dicho auto es susceptible de recurso de reposición, que no suspende la ejecución. Contra el mismo no cabe recurso posterior.
- k) Si existen empresas o trabajadores que no quieren acogerse a dicha modalidad de ejecución colectiva, deberán recurrir a interponer demandas individuales *“a través del proceso declarativo que corresponda”*.
- l) Dicha ejecución no se limita a las sentencias firmes de conflictos colectivos de interpretación o aplicación, sino que también se extiende a *“a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo”*



Por tanto, podrán plantearse conflictos colectivos que ya no se limiten a declaraciones genéricas de interpretación o aplicación, sino que tengan efectos directos en el ámbito contractual, siempre que los efectos de la sentencia puedan ser individualizados y se consignen en la demanda los datos necesarios para la posterior individualización, de tal forma que si la sentencia recaída es estimatoria, tendrá eficacia una directa en el ámbito contractual. Y en ese caso podrá acudir a una vía ejecutiva colectiva, empresa por empresa, la titularidad de la cual la ostentan comités de empresa o sindicatos o empresa y patronales. El fin perseguido es claro y doble: de un lado evitar la retahíla de demandas individuales que siguen a las sentencias de conflicto colectivo; de otro, potenciar los instrumentos de tutela del interés colectivo. Se trata, sin duda, de una magnífica

iniciativa, tanto desde la perspectiva del papel constitucional de sindicatos y organizaciones patronales, como mecanismo de evitar conflictividades innecesarias. Pese a ello, es evidente que en la práctica pueden aparecer claros problemas aplicativos, tanto respecto las dificultades de concreción de las cantidades individuales, como en cuanto la posibilidad que en sectores muy fragmentados aparezcan indudables dificultades de ejecución efectiva. Y, por otra parte, cabrá indicar que la Ley no contempla ninguna singularidad respecto a cual debe ser el órgano judicial ejecutante. Parece lógico entender que el mismo se corresponderá con el que tuvo conocimiento del conflicto colectivo en instancia.

2. 8 Los “nuevos” recursos de casación para la unificación de la doctrina

La regulación de la finalidad del recurso de casación para la unificación de doctrina experimenta cambios significativos, que comportan una auténtica novación de dicha figura respecto a la legislación precedente. Dichos cambios se concretan en dos grandes líneas: a) de un lado, la atribución de competencias paraconstitucionales y paracomunitarias en el caso de infracción de derechos fundamentales u otras libertades públicas; b) de otro, el establecimiento de un nuevo subsistema que, en la práctica, comporta el resurgimiento en el ámbito laboral del extinto recurso de casación en interés de ley.

Así, en cuanto a la primera tendencia marcada, cabe referir que el apartado 2 del art. 219 viene a romper la lógica hasta ahora imperante de unificación de la doctrina judicial en relación a pronunciamientos contradictorios de los TSJ respecto otros órganos similares o la doctrina del TS. Y a dichos efectos, se establece que el TS en materia de pretensiones de tutela derechos fundamentales y libertades públicas podrá realizar el juicio de contradicción respecto a la doctrina del *“Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España”*. Y los efectos de la sentencia son limitados en estos casos en tanto que se determina su concreción únicamente en cuanto a *“conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado”*. E idéntica lógica se aplica, con iguales requisitos y alcance, respecto a la doctrina establecida en las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.

Se trata de una previsión realmente sorprendente, que viene a convertir al TS en una especie de TC o TJUE *bis*. Es obvio que la doctrina constitucional, la de los tribunales internaciones con competencia en la materia y la comunitaria han de ser tenidas en cuenta y aplicadas por el TS –y por todos los jueces y tribunales-. Es más, son múltiples los ejemplos en los que el TS ha venido a modificar su doctrina previa por el impacto de sentencias de dichos organismos. Ahora bien, cabrá observar que la Ley no se limita eso –lo que sería del todo innecesario, pues ya se desprende de la LOPJ-, sino que arroga al más alto órgano jurisdiccional funciones de interpretación de la Constitución, los tratados internacionales y las normas comunitarias por encima del resto de jueces y tribunales. Y aunque ello es lógico en el terreno estrictamente jurisdiccional, el hecho cierto es que el plano de la intervención del TS en dichas cuestiones parece superar el mismo, enmarcándose en un terreno de sustitución de otros organismos del Estado y comunitarios. De esta manera, el RCUD deja de tener como objeto estricto evitar la dispersión doctrinal y se convierte en un mecanismo de interpretación de normas con rango superior a la Ley. Por otra parte, no cabe olvidar que –salvo supuestos muy puntuales- la doctrina unificada ha sido muy radical en la exigencia de la más perfecta idoneidad en procedimientos de tutela de derechos fundamentales.

La segunda novedad es, como se ha dicho, el establecimiento de una especie de recurso de casación en interés de ley (significativamente, la DA 1ª 2 LPL que excluía expresamente del ámbito laboral dicha modalidad recursal de la LEC desaparece). Aunque así no se denomine y, de hecho, se inserte dentro del RCUD, la LRJS lo dota de una regulación propia que, obviamente, lo singulariza y aparta significativamente de aquél.

Conforme al apartado 3 del art. 219, los trazos característicos de esta peculiar modalidad de RCUD son:

- La legitimación activa sólo la ostenta el Ministerio Fiscal *“en su función de defensa de la legalidad”*, y concretamente, la Fiscalía de Sala de lo Social del Tribunal.
- Ahora bien, dicha legitimación la puede ejercer de oficio, pero también a instancias de instituciones de defensa del interés colectivo como *“sindicatos, organizaciones empresariales (y), asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”*, así como de *“entidades públicas que, por las competencias que tengan atribuidas”*, siempre que en todos esos casos de legitimación para solicitar *“ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa”*.
- El objeto de este RCUUD es la incentivación que se dicte doctrina unificada con carácter general y no *“ad causam”* (lo que no impide, como se verá, posibles efectos sobre las situaciones individuales), cuando no exista doctrina unificada previa en los siguientes supuestos: a) cuando *“se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores de Justicia, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales”* –lo que, en definitiva, conforma la lógica del RCUUD, pero con efectos sobre las partes-; b) *“cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos”*; y c) *“cuando las normas cuestionadas por parte de los Tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en primera instancia, y no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos”*
- El recurso deberá prepararse por *“la Fiscalía de Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes a la notificación a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de la sentencia impugnada”*, mediante escrito que manifieste su propósito y *“exponiendo sucintamente la fundamentación que se propondrá desarrollar en el mismo”*.
- El escrito de preparación se presenta ante el TSJ que dictó la resolución que se impugna, con traslado a las partes *“o no preparado las mismas recurso”*. Por tanto, la ley viene a contemplar la posibilidad de doble recurso de unificación de doctrina coincidente: de un lado, el ordinario instado por las partes; de otro, el especial del Ministerio Fiscal.
- Tras dicho traslado, las partes podrán en los cinco días siguientes *“solicitar que en el recurso el Ministerio Fiscal interese la alteración de la situación jurídica particular resultante de la sentencia recurrida y el contenido de las pretensiones que el ministerio público habría de formular en su nombre en tal caso”*. Es aquí, al margen de los efectos de la sentencia que luego se dirán, dónde se rompe la lógica de fondo en comparación con el extinto recurso en interés de ley.
- Tras la audiencia a las partes, se hayan o no formulado alegaciones, el secretario del TSJ elevará los autos al TS, *“junto con los escritos de preparación que se hubieran presentado y las actuaciones que se hubieran practicado hasta ese momento en el estado en que se encuentren, previo emplazamiento por el secretario judicial a las demás partes que no hubieran recurrido para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de los diez días siguientes, debiendo acreditarse la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones”*.
- La personación, en su caso, de la parte recurrente y del Ministerio Fiscal es tácita, por la simple presentación. Y a partir de aquí, este singular recurso se rige por la lógica del RCUUD, con remisión expresa a la directa aplicación de los arts. 222 a 228, aunque *“con las adaptaciones necesarias teniendo en cuenta las especialidades de esta modalidad del recurso”*.
- Los efectos procesales de la sentencia en caso de estimación son la fijación en el fallo de *“la doctrina jurisprudencial”*. Mas, en todo caso, podrá existir afectación a las

situaciones jurídicas particulares de las partes, de conformidad con “*las pretensiones oportunamente deducidas por el Ministerio Fiscal y por las partes comparecidas en el recurso que se hubieren adherido al mismo*” Y en defecto de recurso de parte o de solicitud de extensión de efectos, “*la sentencia respetará la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida y en cuanto afecte a las pretensiones deducidas por el Ministerio Fiscal, de ser estimatoria, fijará en el fallo la doctrina jurisprudencial*”

- El fallo se publicará en el BOE, y “*a partir de su inserción en él, complementará el ordenamiento jurídico, vinculando en tal concepto a todos los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social diferentes al Tribunal Supremo*”

Por tanto, es obvio que nos hallamos ante una institución compleja y de naturaleza mixta: a) por un lado, se adecua a la lógica del RCUD, pero por otro, se asemeja en muchos de sus aspectos al recurso en interés en ley; b) es concurrente con el RCUD instado por las partes; c) sus efectos esenciales son la fijación de la doctrina (“*ius constitutionis*”) pero, por petición de las partes, puede afectar a las situaciones jurídicas individuales (“*ius litigatoris*”... condicionado); y d) la doctrina fijada deviene de obligado cumplimiento por los órganos judiciales inferiores una vez publicado el fallo en el BOE. Es ésta última (la vieja aspiración de un sector doctrinal) lo que me parece más preocupante, por el evidente riesgo de fosilización de la doctrina que ello puede comportar, máxime en una disciplina como el iuslaboralismo en constante cambio y evolución. En todo caso, cabrá remarcar que son evidentes las similitudes entre este nuevo RCUD y el recurso de casación en interés de la ley de los arts. 100 y 101 LRJCA. Sin embargo, no debe perderse de vista que en este último caso el ámbito de aplicación es únicamente el de las normas emanadas del Estado y su interpretación, lo que a la postre justifica la uniformidad hermenéutica.

3. Otros cambios normativos de adaptación de la anterior legislación procesal

3.1 JURISDICCIÓN

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Las divergencias en las empresas de economía social se limitan a las surgidas exclusivamente en la prestación de servicios de los socios-trabajadores*
- *En la modalidad de tutela de DF se hace especial mención a la prohibición de discriminación y acoso, con posibilidad de actuación frente a terceros y son la inclusión de divergencias inter-sindicales (o inter-patronales), así como con mención expresa de la responsabilidad por daños*
- *En la impugnación de convenios colectivos se incluye la impugnación de laudos arbitrales.*
- *Se incluye la competencia omnicomprendiva de las mejoras voluntarias de la SS, SS complementaria y planes de pensiones*
- *Se incorporan las prestaciones derivadas de la Ley de Dependencia (aunque sometidas a desarrollo legal futuro por la DF 7ª 2)*
- *Inclusión de todas la divergencias surgidas en materia de intermediación laboral*
- *Se excluyen los “convenios” unitarios entre personal laboral y funcionario en el ámbito de las AP*

a) Especificidades respecto a aquellos aspectos ya previamente contemplados en la LPL

Los nuevos ámbitos de competencias jurisdiccionales de la jurisdicción laboral están básicamente diseñados en los arts. 2 y 3 del nuevo texto. A este respecto –y en cuanto al análisis de estas

concretas normas- cabe reseñar la existencia de las siguientes modificaciones en relación a las antiguas atribuciones jurisdiccionales:

- En la genérica redacción del apartado a) del mentado artículo, se sustituye la referencia a las cuestiones litigiosas que se promuevan “**Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo**”, por “**Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición**”; añadiéndose, a continuación –tras la salvedad de la Ley Concursal, ya previamente establecida- la expresión “*en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo*”

Como primeras reflexiones cabrá indicar, en primer lugar, que el legislador sigue diferenciando entre dos realidades contractuales diferentes: la propiamente laboral y la derivada del contrato de puesta a disposición, de lo que parece se desprende que los conflictos surgidos entre trabajador en misión y empresa usuaria, en la realización triangular con la ETT, serán conocidos por nuestro orden jurisdiccional –lo que, obviamente, no es ninguna novedad sustancial, en tanto que en la LPL concurrían al respecto dos tipos diferenciados en los apartados a) y o)-. La segunda conclusión –relativa al referido inciso final- no es tampoco ningún cambio significativo: las divergencias entre las partes atribuidas a juzgados y tribunales sociales no se limitan al contenido del régimen de obligaciones y deberes sinalagmáticos y propios del contrato en sentido estricto, sino también a cualquier conflicto que aparezca entre empleador y trabajador en el ejercicio de dichas mutuos derechos y obligaciones. Una clara muestra de la mejora técnico-dogmática a la que previamente hacíamos referencia.

- Otro aspecto que también experimenta cambios de redactado en el art. 2 LRJS, es el contemplado en su apartado c) –en relación al ñ)- de la LPL- respecto a las divergencias surgidas en el seno de **empresas de economía social y sus socios trabajadores**. El anterior texto se remitía a las surgidas “*en condición de tales*” (es decir, socios trabajadores), mientras que el nuevo delimita el ámbito social a los conflictos aparecidos “*exclusivamente por la prestación de sus servicios*”. Probablemente tras ese giro se encuentra el debate relativo a los supuestos de reintegro del capital social, ámbito tradicionalmente conocido por la jurisdicción laboral (en su caso a través del procedimiento especial contemplado en la DA 5ª LPL, que ahora desaparece, con su remisión a la extinta Ley 3/1987) pero que experimentó una cierta modificación tras la aprobación de la Ley 27/1999 –que contemplaba la competencia de ésta en términos idénticos a los de la LPL, pero que derivaba al orden civil todos aquellos derechos no comprometidos al socio en cuanto aportante de trabajo-. Nueva redacción que dio lugar a un cambio en la doctrina unificada, de tal manera que el conocimiento del reintegro del capital social se declinó en el orden civil²⁵. En todo caso, debe remarcarse que, como se ha dicho, la Ley 27/1999 sigue contemplando –con el matiz ya efectuado- el redactado anterior.
- Sin duda que, probablemente, otro de los ejemplos de mejora técnico-formal del nuevo redactado sea la superación –en la práctica ya ultrapasado por la doctrina judicial- del procedimiento de tutela del derecho de libertad sindical, que pasa ahora a llevar por enunciado “**tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso**”. Además, el apartado f) LRJS –anterior apartado k) LPL- contiene una extensa casuística de supuestos englobados en la modalidad descrita, más allá del conflicto entre empleador y trabajador al referirse a los pleitos dirigidos “*contra (...) terceros vinculados a éste (el empresario) por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas*

²⁵.- STS UD 20.11.2006, RJ 2006\6695

referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho". En todo caso, debe remarcarse que es ésta una cuestión sobre la que posteriormente insiste el nuevo art. 177.

- El tipo correspondiente a la **impugnación de convenios colectivos**, también experimenta cambios de redactado –que se cohonestan con el contenido específico de acciones-, al incluirse en el escueto y limitado texto del anterior apartado m) LPL, la siguiente adición – apartado h) LRJS-: *"(...) y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral"* Cabrá referir que, como se verá a continuación, los acuerdos colectivos y pactos colectivos funcionariales quedan fuera de conocimiento de nuestra jurisdicción.
- También son significativos los cambios en materia de **Seguridad Social**. Así, en la anterior LPL se contemplaba un tipo general y genérico (*"materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo"*, apartado b) LPL) La LRJS amplía sensiblemente los límites de dicho marco general. Así, incluyendo de entrada –nuevo apartado o)- la prestación *"sui generis"* de cese de actividad de trabajadores autónomos –en relación a la Ley 35/2010-. Ocurre, empero, que el nuevo texto viene a superar la anterior referencia general. De esta manera, se hace mención, de entrada, al régimen prestacional –con la inclusión referida- para, a continuación, incluir en este apartado los siguientes supuestos: *"la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos"*. En todo caso, cabrá reseñar que las competencias en materia de Seguridad Social pierden el contenido básicamente prestacional hasta ahora vigente, al integrar también otras resoluciones administrativas conexas, en los términos analizados en el previo apartado 2.1, al que me remito.
- En paralelo y como ya previamente se ha indicado, también en **mejoras voluntarias**, la Seguridad Social complementaria y planes de pensiones –anterior apartado c), actual q)- hay novedades, en tanto que el anterior –y también genérico redactado- se ve ahora complementado con lo siguiente: *"siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario"* (en cursiva y no subrayados los cambios)
- Finalmente –por lo que hace a competencias sustancialmente sostenidas respecto al redactado anterior-, otras materias no experimentan cambios significativos en este marco general enunciativo (conflictos colectivos, elecciones sindicales –manteniéndose la competencia para el conocimiento de los órganos de representación de las Administraciones públicas-, constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación, de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados, constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho, FOGASA y Administraciones públicas –anteriormente, Estado-, asociados y las

mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales y fundaciones laborales, y el tipo genérico residual del actual apartado t), anteriormente, q)

b) Prestaciones derivadas de la Ley de Dependencia (diferidas a posterior Ley)

La letra o) del art. 2 LRJS contempla como novedad significativa la atribución a nuestro orden jurisdiccional de los litigios *“sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social”*. En consecuencia, se llaman a la jurisdicción laboral estas prestaciones, a la que, además, se las considera a efectos procesales como equiparadas a la modalidad procesal de Seguridad Social.

Sin embargo, cabrá indicar que es ésta una atribución diferida en el tiempo, sin eficacia inmediata, en tanto que la Disposición Final Séptima 2 establece la necesidad de concreción por Ley posterior, en Proyecto a elaborar por el Gobierno en el plazo de tres años *“teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias”*

c) Intermediación laboral

Por su parte, la letra p) del art. 2 LRJS atribuye al orden social las cuestiones derivadas de la intermediación laboral en cuanto a *“los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente”*. Por tanto, las divergencias que surjan entre trabajadores y sistemas públicos y privados de empleo e intermediación, y las existentes entre éstos y el SPEE.

d) Régimen de exclusiones jurisdiccionales

Al margen de los aspectos ya analizados en relación a prevención de riesgos laborales y Seguridad Social, cabe indicar que el art. 3 LRJS contiene algunas novedades de orden menor en comparación con el mismo cardinal de la LPL.

- Así; la impugnación de disposiciones generales –obviamente, con las salvaguardas y competencias del art. 8 LOPJ- la exclusión estricta anteriormente contemplada en el apartado c) de dicho artículo –ahora, a)-, remite ahora a la directa de disposiciones *“de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de Seguridad Social”*, en relación con la enumeración del art. 2, en los términos ya estudiados.
- La limitación de conocimiento de infracciones de derechos fundamentales de funcionarios públicos –respecto a la letra c), anterior a), del art. 3- se ve ahora aclarada en cuanto al *“personal estatutario de los servicios de salud”*
- También se excluye del orden social el conocimiento de los conflictos derivados de los pactos o acuerdos colectivos del personal estatutario o funcionario de determinación de las condiciones de trabajo de dicho colectivo, así como *“sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral”*. No deja, sin embargo, de ser significativo que en este punto también se produce la exclusión de los acuerdos conjuntos entre personal funcionario y laboral –en relación al art. 38.8 EBEP-, lo que determina que dichos “convenios” unitarios pasen a formar parte del acervo jurisprudencial del orden contencioso-administrativo, sin una justificación suficiente para ese trato singular.
- Finalmente, también se incluyen las reclamaciones patrimoniales contra las Administraciones públicas y organismos gestores y comunes de la Seguridad Social, con expresa referencia a la prestación de asistencia sanitaria –como era regla general hasta la

fecha y tras la LRJCA- (apartado f) y se insiste en la exclusión de las divergencias cuyo reconocimiento se atribuya a los jueces de lo concursal (apartado h)

De esta forma, como resume, el “mapa” de competencias definitivas que diseñan los arts. 2 y 3 LPL puede resumirse en la siguiente forma:

NUEVO RÉGIMEN DE COMPETENCIAS DEL ORDEN SOCIAL TRAS LA LRJS	
Relación individual de trabajo	Sin cambios significativos: cuestiones litigiosas entre <i>“empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición (...) y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo”</i> (art. 2 a)
Tutela de derechos fundamentales	<i>“Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, <u>contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; (...) siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho”</u></i> (art. 2 f)
Derecho colectivo de trabajo	<p><u>Tutela de derechos fundamentales:</u> <i>“Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho”</i> (art. 2 f)</p> <p><u>EXCLUSIÓN: Derecho de libertad sindical y huelga de funcionarios y personal estatutario:</u> <i>“De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”</i> (art. 3 c)</p> <p><u>EXCLUSIÓN: Servicios mínimos –aunque sí existe</u></p>

competencia en la fijación de las personas afectadas y respecto a los “restantes actos dictados en situación de conflicto: *“De las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo” (art. 3 e)*

Estatutos de los sindicatos: *“Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación” (art. 2 j)*

Estatutos patronales: *“Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus estatutos y su modificación” (art. 2 l)*

Régimen interno de sindicatos: *“En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados” (art. 2 k)*

Responsabilidad de sindicatos y asociaciones patronales: *“Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho” (art. 2 m)*

Conflictos colectivos (art. 2 g)

Impugnación de convenios, acuerdos y laudos: *“Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral” (art. 2 h)*

EXCLUSIÓN: ACUERDOS AFECTANTES A FUNCIONARIOS O CONJUNTOS CON PERSONAL LABORAL: *“De los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones públicas con arreglo a lo previsto en la Ley*

7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral” (art. 3 e)

Elecciones sindicales: En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas (art. 2 i)

Seguridad Social

Prestaciones e imputación de responsabilidades: “En materia de prestaciones de Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos.” (art. 2 o)

Otros actos administrativos en materia de SS, con inclusión de los sancionatorios –no, relacionados con gestión recaudatoria-: “En impugnación de actos de las Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3” (art. 2 s)

EXCLUSIÓN: ACTOS DE GESTIÓN RECAUDATORIA Y MEDIDAS CONEXAS CON LAS MISMAS: “De las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social.” (art. 3 f)

Seguridad social complementaria, mejoras voluntarias y planes de pensiones: “En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los

		<p>supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario" (art. 2. q)</p> <p>EXCLUSIÓN: ASISTENCIA Y PROTECCIÓN SOCIAL : <i>"actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2."</i> (art. 3 f)</p> <p><u>Mutualidades:</u> <i>"Entre los asociados y las mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades"</i> (art. 2 r)</p>
Discapacidad: valoración, reconocimiento y calificación de grado	y	<p><i>"Igualmente las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad,"</i>(art. 2 o)</p>
Prestaciones materia de dependencia	en	<p><i>"así como sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social "</i>(art. 2 o): ATRIBUCIÓN DIFERIDA A NUEVA LEY –en el plazo de tres años– CONFORME A LA DF 7ª 2)</p>
Intermediación laboral		<p><i>"En materia de intermediación laboral, en los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente"</i> (art. 2 p)</p>
Impugnación de resoluciones administrativas (exclusión de la Seguridad Social)	de	<p><u>En general, acciones contra las AP y el FOGASA:</u> <i>"Contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral"</i> (art. 2 ñ)</p> <p>EXCLUSIÓN: IMPUGNACIÓN DIRECTA DE REGLAMENTOS Y ACTOS INFERIORES: <i>"De la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de Seguridad Social enumeradas en el artículo</i></p>

anterior” (art. 3 a)

EXCLUSIÓN: RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LAS

AP: “*De las reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, así como de las demás entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, sean estatales o autonómicos, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, aun cuando en la producción del daño concurren con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad*” (art. 3 g)

Actuaciones en ERES (arts. 47 y 51): “*En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*” (art. 2 n)

Régimen sancionador contractual o sindical: “*En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral (...) recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical*” (art. 2 n)

Fijación de servicios mínimos: (véase el apartado anterior sobre Derecho Colectivo del Trabajo)

Otros actos administrativos: “*En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral (...) respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional*”(art. 2 n)

Prevención de riesgos laborales

Régimen general: “*Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente*” (art. 2 e)

Administraciones públicas: “*para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional,*

	<p>estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones” (art. 2 e)</p> <p><u>EXCLUSIÓN:</u> Conflictos entre empresas y servicios de prevención: “De las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención” (art. 3 b)</p>
<p>Responsabilidad por daños (incluyendo indemnización por AT y EP)</p>	<p>“En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente” (art. 2 b) –en materia de Administraciones públicas véase la fila anterior y respecto a DDFF, vid. la parte final de la tercera fila de la tablar-</p>
<p>TRADES</p>	<p>“En relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluidos los litigios que deriven del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado b) de este artículo” (art. 2 d): Incluye indemnizaciones por daño</p>
<p>Empresas de economía social</p>	<p>“Entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, <u>exclusivamente por la prestación de sus servicios</u>” (art. 2 c): sustituye la anterior expresión “en condición de tales”</p>
<p>Empresas concursadas</p>	<p>Sin cambios, con plena aplicación de las especialidades y singularidades de la LC (arts. 2 a) y 3)</p>
<p>Tipo final abierto</p>	<p>“En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley” (art. 2 t) y 3 h)</p>

Pese al evidente esfuerzo integrador y de síntesis de la LRJS, siguen, sin embargo, apareciendo supuestos concretos en los la atribución jurisdiccional puede ser dudosa. Así, entre otros muchos casos, en el caso de actos administrativos de la TGSS en los que se determine el capital coste de las prestaciones a efectos de recursos o recargos (con independencia ahora de la conflictividad surgida en procesos de ejecución, solventada ya por la doctrina unificada) –aunque podría entenderse que se trata de acción recaudatoria en puridad, lo que comportaría la aplicación de la exclusión del art. 3 f)-; o las dudas hermenéuticas que aún siguen apareciendo en relación a concretos supuestos de altas y bajas extemporáneas (aún, muy residuales, tras la Ley 52/2003); o

los conflictos derivados por el erróneo encuadramiento del trabajador en relación a la actividad efectivamente desarrollada –aún existiendo doctrina unificada social en el sector de estiba y desestiba-; o la impugnación de los acuerdos de la –actual- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (aunque es clara y negativa la doctrina del TS al respecto); o los aún nada claros límites –pese a los recientes pronunciamientos casacionales- respecto a retenciones fiscales; o los actos de impugnación de registro o denegación de registro de asociaciones profesionales de autónomos –con doctrina del TS contradictoria-; o las múltiples situaciones grises que aparecen en relación a los contratos laborales de las Administraciones públicas respecto a su incardinación con determinados actos administrativos o los efectos en los supuestos de sucesivos regímenes de prestación de servicios por el mismo empleado público, etc. Sin embargo, resta evidente que no puede pedirse a una ley procesal una previsión omnicomprendiva de toda la supuesta y posible casuística, por lo que habrá que felicitarse tanto por la mejora técnica –que sin duda, coadyuva a la solución de dicha casuística- por la ampliación de competencias del orden social. Dicho esto último, sin embargo, no puede omitirse la evidente y notoria ausencia que la Ley contiene: **la necesidad de adecuación de la planta social a la nueva realidad competencial**. El número de asuntos de los que deberán conocer juzgados y tribunales de nuestro orden va a crecer irremisiblemente por causa de esa ampliación de competencias –a lo que cabe añadir que también se incrementa el número de modalidades en las que cabe recurso- Y aunque es obvio que esa posibilidad no debe regularse por la Ley Procesal sino por la Demarcación y Planta, no habría estado de más una disposición final con un compromiso específico a dicho respecto.

3.2. COMPETENCIA

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Inclusión como causas de inadmisión de la demanda la falta de jurisdicción o de falta de jurisdicción española*
- *Respecto a la competencia territorial de los juzgados de lo social: a) especificidades del personal al servicio de la Administración central que presten trabajo en el extranjero; y b) en tutela de DF se incluye también como fuero el del lugar en “que se extiendan los hechos” (lo que también se aplica en el caso de TSJ); c) se aplican las reglas de SS a los procesos sobre determinación del grado de discapacidad, situaciones de dependencia e intermediación laboral; d) en procesos electorales se amplía el fuero –sin reglas claras- respecto al lugar de constitución de la mesa electoral; e) se contempla la competencia territorial en materia de impugnación de laudos: los recaídos en conflicto colectivo o negociación colectiva, impugnación de convenios o períodos de consultas, la circunscripción es la del ámbito de aplicación o el lugar de efectos del laudos, pero en el resto de resoluciones de arbitraje, lo es la que hubiera correspondido si el asunto no se hubiera sometido al mismo; y f) se contemplan fueros específicos en los supuestos de empresas y grupos de dimensión comunitaria (Ley 10/1997)*

Al margen de las especificidades propias de las impugnaciones de las nuevas atribuciones jurisdiccionales respecto a actos de las Administraciones públicas, previamente analizadas, la LRJS contiene también cambios en materias de competencias objetivas y territoriales.

Así, respecto a la competencia funcional, deben significarse los siguientes cambios:

- Se regula en forma expresa la posibilidad de dictar auto de inadmisión de la demanda por apreciación de oficio de falta de jurisdicción o competencia internacional, en el nuevo redactado del art. 5.1 –reiterándose posteriormente la apreciación en sentencia en el apartado 2-. Cabrá recordar, en este sentido, que en el redactado de la LPL previo a la Ley 13/2009 la inadmisión inicial de la demanda sólo podía obedecer a incompetencia material o funcional, ampliándose tras dicho cambio normativo a la territorial. Por otra parte, las

reglas generales de competencia que el mentado art. 5 establece vienen a ampliarse. Por un lado, con la previsión –innecesaria por reiterativa, desde mi punto de vista- que si se hubiera admitido la demanda, las referidas faltas de jurisdicción, competencia internacional, material o funcional y territorial, podrán volverse a plantear en el juicio y, en su caso, en la vía de recurso (apartado 4). Por otro lado, se contempla –en un nuevo apartado 5- que si la acción ejercitada está sometida a caducidad “se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que el auto que declare la falta de jurisdicción o de competencia sea firme” (es decir, extendiendo los efectos de la declinatoria del art. 14 a todas las mentadas excepciones)

- También cabrá reseñar la inclusión en el art 9 d) LRJS y dentro de las competencias de la Sala de lo Social del TS, de las demandas por error judicial “*sobre materias objeto de conocimiento del orden social*”, cuyo conocimiento lógicamente se adjudica a la Sala de lo Social del TS, salvo cuando la demanda se dirija contra el mismo, en cuyo caso “*la competencia corresponderá a la Sala que se establece en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*” (lo que coincide sustancialmente con el art. 293 LOPJ)

Y por lo que hace a las reglas aplicativas de la competencia territorial –reiteramos que además de los cambios significativos en cuanto a la impugnación de actos administrativos- deben indicarse que concurren aquí diversas novedades.

Así, por lo que hace a los juzgados de lo social, el nuevo texto viene a recoger los siguientes cambios:

- Se concreta la especificidad del **personal al servicio de las Administraciones públicas que presten su servicio en el extranjero**, indicándose como fuero el domicilio de la Administración pública demandada.
- Se amplían las reglas de circunscripción en el caso de **tutela de derechos fundamentales**, contemplándose asimismo “*el lugar en que se extiendan los hechos*”, precedido de la expresión “*en su caso*”, lo que puede determinar –por indefinición- problemas hermenéuticos.
- En materia de **Seguridad Social, determinación del grado de discapacidad, situaciones de dependencia e intermediación laboral**, las reglas de fuero se adaptan –por obvia conexión finalista- con las de los procesos de Seguridad Social (lugar de emisión de la resolución expresa o presunta o el juzgado de domicilio del demandante, a elección de éste), aunque con una matización significativa: “*cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las Entidades de la Administración local, la elección se entenderá limitada a los juzgados comprendidos dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado*”
- En **procesos electorales** también se incluyen novaciones de redactado. Así, el fuero general hasta ahora vigente –es decir, el lugar en que hubiera de constituirse la mesa electoral- se amplía ahora –sin reglas claras de prevalencia- al específico lugar en que se constituyó. Y, por otra parte –en línea con la especificidad que la LRJS contempla al respecto- se determina como fuero aplicable, el del juzgado en que tenga domicilio la oficina pública correspondiente respecto a las demandas formuladas en materia de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas electorales o las relativas a expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales.
- Se singulariza también la competencia territorial en materia de **impugnación de laudos**. Así, los recaídos en conflicto colectivo o negociación colectiva, impugnación de convenios o períodos de consulta, la circunscripción es la tradicional relativa al ámbito de aplicación o al lugar de efectos del laudo. Sin embargo, en el resto de laudos –por ejemplo, cantidades, despidos individuales, sanciones, clasificaciones profesionales, etc.- corresponde el

conocimiento al “de la circunscripción del Juzgado al que le hubiera correspondido, en su caso, el conocimiento del asunto sometido a arbitraje”

- Y, finalmente, se contemplan normas específicas y complejas para los procesos a que se refiere la Ley 10/1997, de 24 abril, de información y consulta de los trabajadores en las **empresas y grupos de dimensión comunitaria**²⁶.

Por lo que hace al fuero aplicable en materia de competencias de los TSJ, cabe indicar la inclusión de los laudos y su impugnación, así como la inclusión como regla territorial adicional en demandas de tutela de derechos fundamentales la de la circunscripción donde “en su caso, se extiendan los efectos de la lesión, las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela”

Por otra parte, las reglas aplicativas a los conflictos y cuestiones de competencia de los arts. 12 a 14 no experimentan modificaciones significativas. Como ocurre también con el régimen de abstención y recusación del art. 15.

3.3 PARTES PROCESALES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Inclusión dentro de las capacidades procesales “atípicas” de tres nuevas figuras: a) entidades sin personalidad a las que la Ley les reconozca la condición de parte; b) masas patrimoniales o patrimonios separados sin titular o cuyo titular ha sido incapacitado; y c) entidades que sin cumplir los requisitos para adquirir la personalidad estén formados por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos a disposición de un fin determinado (adaptación del art. 6 LEC)*
- *Por lo que hace a sindicatos y asociaciones empresariales se les reconocen tres nuevos niveles de capacidad de acción –siguiendo la doctrina del TC-: a) en aquellos casos en los que esté en juego el interés colectivo, siempre que tengan implantación suficiente y exista un vínculo entre el sindicato y el pleito de que se trate; b) tienen capacidad para personarse y ser tenidos por parte con carácter general, sin detener o retroceder las actuaciones; y c) defensa de intereses individuales de difícil o indeterminada concreción, con especial referencia a los supuestos de discriminación por razón de género*
- *Adecuación al mandato constitucional y de la LEC de la intervención del Ministerio Fiscal*
- *Se regula –en adaptación de la doctrina del TC y del TS- la capacidad para interponer recursos de la parte vencedora*
- *Las demandas unitarias o separadas se imputan como una sola acción, sin posibilidad de negar la acumulación*
- *Extensión de la representación conjunta en el caso de más de diez actores al supuesto idéntico en el caso de demandados*
- *Reconocimiento de la representación procesal de los organismos unitarios o sindicales cuando no exista una afectación individual a los intereses de los*

²⁶ .- Art. 10.3: “La determinación de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social en los procesos a que se refiere la Ley 10/1997, de 24 abril, de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, se regirá por las reglas fijadas en los artículos 6 a 11 de la presente Ley atendiendo a la modalidad procesal de que se trate. En los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español. A tal fin, en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central”

trabajadores

- *En todo caso, y como elemento horizontal en la Ley: adaptación a la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita*
- *Nuevas competencias procesales del FOGASA y regulación de los efectos de la estimación de sus pretensiones o de su incomparecencia en el juicio*

a) Capacidad procesal

El art. 16.3 sufre una pequeña variación, al incluir dentro de los supuestos de capacidad procesal relativos a los mayores de 16 años y menores de 18 años con autorización paterna para el trabajo la relativa a *“la impugnación de los actos administrativos que les afecten”*. Se trata, sin duda, de una previsión singular, en tanto que el redactado parece extender también la capacidad a la vía administrativa previa, pero que es perfectamente coherente con la estipulación contenida en el art. 30 de la Ley 30/1992 y 18 LRJCA –que van incluso más allá, sin establecer límite mínimo de edad-

Por otra parte, el apartado 5 del artículo 16 contempla tres figuras adicionales a las personas jurídicas y comunidades de bienes que anteriormente regulaba. Se trata, de una parte, de *“las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte”*, la representación de las cuales se encomienda genéricamente a *“quienes legalmente las representen en juicio”* (supuesto especialmente aplicable a los organismos unitarios de representación); en segundo lugar, de las *“masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades de disposición y administración”*, por sus administradores; y, finalmente, de *“las entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, estén formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos al servicio de un fin determinado”*, por *“quienes de hecho o en virtud de pactos de la entidad, actúen en su nombre frente a terceros o ante los trabajadores”* (lo que, a la postre, resulta equiparable a los supuestos de grupos de empresa patológicos). Debe reseñarse que, en todo caso, que básicamente se trata de una adaptación de la reglas contenidas en el art. 6 LEC. Por otra parte, en cuanto a las comunidades de bienes –a las que se equiparan los “grupos”- comparecerán como hasta ahora quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de los mismos, añadiendo la LRJS la titularidad de los mentados cargos *“de hecho o de derecho”*, o, en su defecto *“como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas”*

b) Legitimación procesal

En materia de legitimaciones, el art. 17 experimenta tres cambios significativos: a) la concreción de la legitimación de los sindicatos, asociaciones empresariales y asociaciones de autónomo en defensa de intereses colectivos; b) se concreta el régimen de participación del Ministerio Fiscal; y c) se contemplan las legitimaciones a efectos de recursos.

Por lo que hace a la legitimación de **sindicatos y patronales**, el nuevo redactado viene, en definitiva, a suplir anteriores carencias, denunciadas con reiteración por la doctrina constitucional²⁷, distinguiendo entre varios supuestos:

- a) En primer lugar, la ley contempla una capacidad de acción, condicionada a los siguientes requisitos: 1) el ámbito material es de cualquier proceso *“en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores”*; 2) han de tener *“implantación suficiente”*; y 3) ha de existir *“un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate”*

²⁷ .- Véase, entre otras, las SSTC 252/2000, de 30 de octubre, 173/2004, de 18 de octubre, 73/2006, de 13 de marzo, etc. (aunque la mayor parte de dichas sentencias se refieren al orden contencioso-administrativo)

- b) En conexión con la legitimación anterior, se les reconoce también la capacidad para personarse y ser tenidos por parte, *“sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones”*
- c) Se significa su capacidad de intervención a través del proceso de conflicto colectivo *“en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social”*
- d) Se les reconoce también su capacidad de intervención en procesos ejecutivos en defensa de intereses colectivos, considerando por tales en ejecución *“los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo”*, lo que parece excluir otros supuestos ajenos a los mentados parámetros, como en parte había sido ya establecido por la doctrina constitucional²⁸.
- e) Nada dice la nueva Ley sobre la legitimación para recurrir del sindicato o la asociación patronal. Cabrá, sin embargo, tener en cuenta que en esta materia existe una determinada doctrina constitucional en la materia²⁹.

Por su parte, el art. 17.4 reconoce la legitimación de las asociaciones de autónomos para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

Se reconoce también, la legitimación formal del Ministerio Fiscal, aunque el art. 17.4 se limita a establecer su participación *“en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley”*. Pese a un redactado tan genérico –y evidentemente, innecesario- cabrá observar como con posterioridad la Ley regula especiales legitimaciones (así, por ejemplo, en el art. 177.3), siguiendo el mandato constitucional, así como –en materia de recursos- singulariza tutelas y garantías, respecto al trámite de audiencia, en aquellos supuestos en los que la Fiscalía ha sido parte en el proceso³⁰ o le otorga la legitimación única para interponer RCU en su nueva variante de interés de ley, en el art. 219.3; o se le otorga siempre la condición de parte en la ejecución de sentencias condenatorias en vulneración de derechos fundamentales (art. 240.4)

Y en cuanto a la legitimación en materia de recursos, el nuevo art. 17.5 viene a regularla, supliendo las omisiones anteriores al respecto –que originaron conocidas divergencias doctrinales de interpretación-. De esta manera, se exige que la sentencia recurrida afecte desfavorablemente a la parte recurrente, singularizando a continuación qué debe entenderse por tal: a) la desestimación total o parcial de pretensiones o excepciones; b) por resultar del pronunciamiento *“directamente gravamen o perjuicio”*; y c) *“para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosas juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores”*. Por tanto, la añeja doctrina del vencimiento pasa definitivamente a la historia, en línea con la doctrina constitucional³¹ y casacional³² al respecto.

c) Representación y defensa procesales

Las novedades más significativas que experimenta el Capítulo II del Título II del Libro Primero son:

²⁸ .- Vid. SSTC 171/2002, de 30 de septiembre, negando la legitimación del sindicato para personarse en ejecución en un pleito en que se cuestionaba la aplicación individual de un conflicto colectivo; sin embargo, la STC 172/2001, de 19 de julio, sí le reconocía legitimación

²⁹ .- Entre otras, STC 172/2001, de 19 de julio

³⁰ .- Así, arts. 214.1

³¹ .- Entre otras, SSTC 210/1991, de 11 de noviembre, 60/1992, de 2 de abril, 227/2002, de 9 de diciembre, 4/2006, de 16 de enero, etc.

³² .- También entre otras, SSTS 09.04.1990, 28.05.1992, 13.10.1996, 08.06.1999, 21.02.2000, 10.04.2000, 10.11.2001, 27.01.2003, 10.11.2004, 15.11.2005, 03.10.2007

- Una tónica general apreciable en todo el nuevo texto es la inclusión en cualquier referencia a la actuación profesional del graduado social de la frase “colegiado”³³, en una dinámica apreciable ya en la Ley 13/2009, pero que no se llevó hasta el final en todo el redactado de la LPL. Por su parte, el art. 21 viene a diferenciar entre defensa –que se adjudica al abogado- y la representación técnica, que remite a los graduados sociales.
- Por otra parte, la LRJS viene a introducir un nuevo apartado 1 en el art. 19 –con translación correlativa del resto de cardinales- que intenta evitar determinadas prácticas judiciales, en los siguientes términos: *“La demanda podrá presentarse bien individualmente, bien de modo conjunto, en un solo escrito o en varios y, en este caso, su admisión a trámite equivaldrá a la decisión de su acumulación, que no podrá denegarse salvo que las acciones no sean acumulables según esta Ley”*. Se trata de un redactado confuso –por esa figura de escritos múltiples que constituyen una sola demanda-, que –sin demérito de sus obvias buenas intenciones ante concretas corruptelas- es difícilmente encajable en el contexto de la Ley (en tanto que parecía más lógica su inclusión en la sección segunda, del Capítulo I, del Título II del Libro Primero, en relación a la acumulación de procesos)
- Otra novedad significativa –en relación al art. 19.3- es que la representación conjunta forzosa en el caso que la demanda afecte a más de diez actores, se extiende ahora también a la parte demandada, *“siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos”*, ampliándoseles también –apartado 4- el derecho a comparecer en forma diferenciada. Habrá que reseñar, empero, que dicha obligación sólo se contempla en el supuesto de acumulación de procesos, no en aquellos casos en que la demanda inicial se dirige contra varios demandados.
- Por otra parte, se regula un peculiar mecanismo de representación legal a favor de los órganos unitarios de representación –y, en su caso, los sindicales- *“cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados”*, ostentando dichos organismos colectivos *“la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio”*
- En cuanto a la representación por los sindicatos del art. 20, se amplía el ámbito subjetivos de cobertura allí contemplado al personal funcionario y estatutario. Asimismo, se adiciona un nuevo apartado 4 al mentado artículo, conforme al que se exonera a los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y se contempla el beneficio legal de justicia gratuita, siempre que ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social.
- En otro sentido, cabrá indicar que son varios los artículos que vienen a regular en forma actualizada y más adecuada a la normativa general reguladora, el derecho a la asistencia jurídica gratuita (teniendo en cuenta la, en su día, derogación de los arts. 25 y 26 LPL por la Ley 1/1996). Hallaremos, así, normas específicas relativas al marco general de ejercicio de dicho derecho, tanto en fase declarativa³⁴, como de recurso³⁵; los efectos de la manifestación de insostenibilidad de la acción por parte del letrado designado³⁶, etc. A lo que cabe añadir la ampliación del ámbito subjetivo a los funcionarios y el personal

³³.- Así, arts. 18.1, 66.3, 194, 209.1 y 2, etc. Sin embargo, dicho requisito no es citado en el art. 148

³⁴.- Art. 21.4

³⁵.- Arts. 231.5 y 232

³⁶.- Así, conforme al mentado art. 21.4: *“Cuando el abogado designado para un proceso considere insostenible la pretensión deberá seguir el procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita”*

estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos, que se equiparan plenamente a los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social. Por otra parte, cabe indicar que la DA 1ª LRJS contempla en forma expresa que *“Al proceso social le serán de aplicación las especialidades procesales contempladas en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, en los casos y términos previstos por dicha Ley y por la normativa que la complementa y desarrolla”*

Mención aparte merece la nueva regulación de la actuación procesal del FOGASA, en las nuevas redacciones de los arts. 23 y 24 –especialmente, el primero de ellos³⁷.

Así, por una parte, el art. 23. 2 adiciona en su parte final un texto relativo a las obligaciones de notificación por la oficina judicial, del siguiente tenor literal: *“deberán ser notificadas al Fondo de Garantía las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente, cuando pudieran derivarse responsabilidades para el mismo”*. Es una redacción cargada de buenas intenciones, pero de difícil concreción práctica, en la medida que en muchos casos el secretario judicial desconocerá si existen responsabilidades del FOGASA –tanto en relación a la situación de la empresa o el número de trabajadores de la misma, como respecto a la existencia de procedimientos concursales o declaraciones de insolvencia-. Y no es ésa una cuestión intrascendente, en tanto que de dicho redactado se pueden derivar –caso de omisión- nulidades de actuaciones. Quizás por ello, el apartado 8 del art. 23 prevé que: *“El órgano jurisdiccional podrá solicitar al Fondo de Garantía Salarial los antecedentes de que disponga en relación con los hechos objeto del procedimiento en los procesos en los que pudiera derivarse responsabilidad para dicho organismo. El Fondo de Garantía, con independencia de su facultad de personación, podrá igualmente aportar dichos antecedentes, aunque no se haya personado en las actuaciones, en cuanto pueda afectar a la prestación de garantía salarial, y a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto”*. Posibilidad que, en definitiva, puede generar la interposición de infinitas actuaciones preparatorias, con posibles efectos negativos en la celeridad de los procesos.

Asimismo, se determina con detenimiento su capacidad de comparecencia, añadiéndose al genérico redactado del art. 23.1 un elemento finalista: *“cuando resulte necesario en defensa de los intereses públicos que gestiona y para ejercitar las acciones o recursos oportunos”*. Por otra parte, la condición de parte incondicionada de dicho organismo en caso de empresas concursadas o plenamente insolventes, se amplía ahora a las prestaciones de pago directo en caso de empresas de menos de 25 trabajadores (art. 33.8 ET). Ello no deja de ser un contrasentido, al tratarse de una figura vencida en sus efectos futuros tras el RDL 10/2010 y la Ley 35/2010 en su DT 3ª –en relación a la DA 10ª de la misma Ley-, que limita sus efectos a los contratados con anterioridad a

³⁷ .- Se afirma en la Exposición de Motivos: *“el nuevo texto normativo refuerza la presencia en juicio del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y de las entidades gestoras y colaboradoras, en su función de velar por los intereses públicos. En particular, se destaca el papel del FOGASA en el proceso social, otorgándole los poderes procesales necesarios para llevar a cabo su función de tutela de intereses públicos, y se recaba su colaboración activa desde el primer momento. Se han tenido en cuenta las conclusiones de la doctrina jurisprudencial, Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2002 y de 14 de octubre de 2005, y constitucional, Sentencias del Tribunal Constitucional 60/1992 y 90/1994, en la línea de clarificar la incidencia de las alegaciones del FOGASA y su eventual efecto preclusivo”*. Para proseguir luego: *“Se establece también una forma de interrelación entre los órganos judiciales sociales y el FOGASA, para recabar y aportar información en defensa de los intereses públicos, como también se hace con respecto a la Tesorería General de la Seguridad Social y entidades u organismos gestores de prestaciones de Seguridad Social. Debe destacarse igualmente, con análoga finalidad, la expresa previsión de notificación a estos organismos públicos de las resoluciones que pudieran depararles perjuicios. La norma ahora prevista puede, además, resultar de utilidad en litigios de los que pudieran derivarse en el futuro prestaciones de garantía salarial, aun cuando en dicho momento no esté la empresa desaparecida o en situación de insolvencia actual”*

18 de junio de 2010. En todo caso, cabrá recordar que –al margen de si el fondo de capitalización verá algún día la luz- el ámbito de aplicación de ambas figuras, aunque similar, no es idéntico, especialmente tras los cambios dilatorios del RDL 10/2011. Se trata de una muestra más del notorio caos normativo en que nos hallamos insertos en esta materia. Y, en cuanto al nuevo marco prestacional derivado de la Ley 35/2010, la DT 5ª prevé que *“en las reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, serán de aplicación las previsiones incluidas en el apartado 2 del artículo 23 y en el apartado 1 del artículo 70”*

También se regula su plena condición de parte a todos los efectos, al disponerse que *“El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa, aun los personales del demandado, y cuantos hechos obstativos, impeditivos o modificativos puedan dar lugar a la desestimación total o parcial de la demanda, así como proponer y practicar prueba e interponer toda clase de recursos contra las resoluciones interlocutorias o definitivas que se dicten”*. Y, en el mismo sentido, se contempla su plena capacidad en procedimientos arbitrales³⁸. Asimismo, se le otorga la capacidad de impugnación de *“conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial, a cuyo efecto se le dará traslado de los mismos en dichos casos por la Autoridad que los dicte o apruebe”*. Del mentado redactado parece desprenderse la obligación de la oficina judicial –y de los organismos de conciliación previa prejudicial y los sistemas de autocomposición extrajudicial- de remitir al FOGASA cualquier conciliación, allanamiento o transacción, en tanto que la posible responsabilidad del mismo, incondicionado como es el redactado, puede ser en la práctica universal.

La plena capacidad procesal del FOGASA a todos los efectos, se redunda en el apartado 5 del art. 23 desde la vertiente de sus obligaciones al respecto, al contemplar que en todos aquellos procesos en los que comparezca por mandato legal o sin él, *“deberá alegar todos aquellos motivos de oposición que se refieran a la existencia de la relación laboral, circunstancias de la prestación, clase o extensión de la deuda o a la falta de cualquier otro requisito procesal o sustantivo”*. Se trata, como se ha dicho, de una obligación, de lo que parece desprenderse, conforme a criterio casacional previo³⁹, que la omisión de un motivo de oposición en la instancia determinará la imposibilidad de alegación en vía administrativa. En todo caso, conforme al apartado 5 de dicho artículo, en ningún caso podrá discutirse en la demanda dirigida a la reclamación de la deuda por el empleador la concurrencia de los requisitos –se entiende que formal-administrativos- para la posterior prestación de garantía por el FOGASA, que deberán sustanciarse en la vía administrativa o el procedimiento judicial posterior y correspondiente.

Y también se regulan los efectos en la Sentencia de las alegaciones y pretensiones del FOGASA en el juicio. Así, con carácter general, se observa que *“La estimación de dichas alegaciones dará lugar al pronunciamiento que corresponda al motivo de oposición alegado, según su naturaleza, y a la exclusión o reducción de la deuda, afectando a todas las partes”*, si bien se singularizan las consecuencias de la prescripción y la caducidad. En este segundo supuesto –respecto al cual la Ley determina innecesariamente su posible apreciación de oficio-, lógicamente, la consecuencia inherente será la absolución de los codemandados. Sin embargo, en materia de prescripción se diferencia entre: a) aquellos casos en los que no se ha acreditado conciliación, reclamación o reconocimiento de deuda, supuesto en el que se absuelve tanto al mentado organismo, como a la empresa; b) aquellos otros en los que ha existido reclamación extrajudicial o reconocimiento de

³⁸ .- Art. 23.4: *“El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el Fondo de Garantía Salarial podrá impugnar los laudos arbitrales, las conciliaciones extrajudiciales”*

³⁹ .- Entre otras, SSTS UD 23.11.2001, 08.02.2002, etc.

deuda, en los que se absuelve al FOGASA pero se condena a la empresa; y c) cuando ha existido conciliación ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o en acta de conciliación en un proceso judicial, en cuyo caso la interrupción de la prescripción también afectará al Fondo de Garantía. Como puede comprobarse, se trata también aquí de una adaptación de la Ley a la doctrina casacional⁴⁰.

Por otra parte, el FOGASA está vinculado por la Sentencia que se dicte, aunque únicamente en aquellos casos en que su comparecencia es forzosa –es decir, concursos, insolvencia previa y responsabilidad directa del 33.8 ET-. En el resto de casos –cabrá entender, por tanto, que incluso en aquellos en los que, aún no siendo preceptivo, ha comparecido- los efectos son similares respecto al trabajador, pero con derecho de repetición ante la empresa, en tanto que se prevé – art. 23. 6- que *“la entidad de garantía estará vinculada en el procedimiento relativo a la prestación de garantía y ante el trabajador por el título judicial que hubiera determinado la naturaleza y cuantía de la deuda empresarial, siempre que concurran los requisitos para la prestación de garantía salarial y sin perjuicio de los recursos o impugnaciones que pudiere haber deducido en el procedimiento seguido frente al empresario, si bien podrá ejercitar acciones contra quien considere verdadero empresario o grupo empresarial o cualquier persona interpuesta o contra quienes hubieran podido contribuir a generar prestaciones indebidas de garantía salarial”*

3.4 ACUMULACIONES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- **ACUMULACIÓN DE ACCIONES:** a) *acumulación de todas las acciones relativas al resarcimiento de daño por AT o EP, incluidas mejoras voluntarias, salvo las que deban tramitarse por expediente administrativo separado; b) todas las demandas vinculadas con el mismo AT o EP deberán repartirse al mismo juzgado; c) se incluyen dentro de los supuestos de interdicción de acumulación de acciones de vacaciones e impugnación de sanciones; d) posibilidad de acumulación entre la demanda de despido y de reclamación de cantidad por liquidación de partes proporcionales, salvo supuestos de especial complejidad; e) en el caso de TRADES se permite la acumulación de la acción de despido – por considerar el actor que es un falso autónomo-, con la de resarcimiento por fin de contrato como TRADE*
- **ACUMULACIÓN DE PROCESOS EN LOS JS:** a) *la acumulación en el mismo juzgado deviene forzosa no únicamente cuando como hasta ahora exista identidad, sino también cuando las acciones puedan ser acumuladas en la misma demanda; b) se clarifican las reglas sobre acumulación de procesos de SS; c) se establece el orden a seguir en la sentencia en los casos de acumulación de despidos y extinciones del art. 50 ET; d) posibilidad de acumulación en los procesos de despido de otras reclamaciones extintivas; y e) posibilidad de acumulación en el mismo juzgado de impugnaciones de un acto administrativo con distintos destinatarios*
- **ACUMULACIÓN DE RECURSOS:** a) *en el caso de petición de parte, la acumulación deviene forzosa y ya no potestativa; b) se establecen reglas aplicativas al reparto*

Antes de entrar en el análisis de los cambios concretos experimentados por la nueva Ley cabrá indicar que se produce aquí un cierto “baile” de artículos, en tanto que se recupera con contenidos los anteriores arts. 25 y 26, dejados vacíos por la Ley 1/1996, que los derogó en sus aspectos reguladores de la Asistencia Jurídica Gratuita.

⁴⁰ .- Entre otras, SSTS UD 24.04.2001, 22.10.2002, etc.

a) Acumulación de acciones

En este punto hay que indicar que el art. 25 LRJS –anterior, art. 27 1 a 3 LPL-, a la hora de regular el marco general de la acumulación de acciones, contempla las siguientes novedades:

- En materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se contempla la posibilidad de acumulación de *“todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, incluso sobre mejoras voluntarias, que el trabajador perjudicado o sus causahabientes dirijan contra el empresario u otros terceros que deban responder a resultas del hecho causante, incluidas las entidades aseguradoras”*. Sin embargo, parecen aclararse las dudas relativas a si podían acumularse a dichas pretensiones –por conectividad- las reclamaciones prestacionales de Seguridad Social (con expresa mención del recargo), de tal manera que parece darse una respuesta negativa, al prohibirse la acumulación de aquéllas que *“hayan debido tramitarse mediante procedimiento administrativo separado”*, con remisión en este caso al artículo 30 –acumulación de procesos- en los términos a los que posteriormente no referiremos.
- También en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales –aunque en este caso la Ley no parece limitarse exclusivamente al resarcimiento del daño- se viene a establecer una regla acumulativa –aunque también aquí parece más referida a la de procesos-, de tal manera que las posteriores demandas a otra anterior por el mismo accidente de trabajo, siempre que conste o la demanda o se ponga de manifiesto, se repartirán al Juzgado, Sala o sección que esté conociendo o haya conocido de la primera. Cabrá observar que la norma no establece en modo alguno período de tiempo máximo.
- En cuanto a la impugnación de resoluciones administrativas, el apartado 6 del mentado artículo observa la posibilidad que la parte actora acumule todas las pretensiones *“que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando exista entre ellos conexión directa”*. A dichos efectos se contiene una cláusula de obligatorio reparto al Juzgado, Sala o sección similar a la referida en el párrafo anterior, aunque aquí se incluye que *“la Administración autora del acto impugnado comunicará al juzgado o tribunal, tan pronto le conste, si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas o recursos en las que puedan concurrir los supuestos de acumulación previstos en esta Ley”*
- Una novedad específica de la LRJS es la posibilidad de acumular a la acción de despido de *“la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores”*, sin que en este supuesto se invierta el orden procesal inverso en la vista oral del art. 105. Sin embargo, se establece una salvedad en aquellos supuestos de: *“especial complejidad de los conceptos reclamados”*, que pudieran comportar *“demoras excesivas al proceso por despido”*. En dicha situación, *“el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante”*
- Se añade, asimismo, un nuevo apartado 4 al art. 26, permitiendo en forma expresa la acumulación de acciones de clasificación profesional y de las diferencias salariales derivadas de ello. Obviamente no es ésta una novedad en la práctica, pero adquiere – como se verá en su momento- especial significación en cuanto al régimen de recursos.
- En el caso de TRADES se contempla la acumulación de la acción de despido, por considerar el actor que es un falso autónomo, y la reclamación subsidiaria de indemnización por extinción del contrato de trabajador autónomo dependiente, siempre que se respete el plazo de caducidad de la primera. Añadiéndose a continuación: *“Análoga regla de acumulabilidad se seguirá cuando se alegue como principal la relación de autónomo dependiente y como subsidiaria la relación laboral, así como en el ejercicio de*

otro tipo de acciones cuando se cuestione la naturaleza laboral o autónoma económicamente dependiente de la relación

Por lo que hace a las prohibiciones de acumulación de acciones del art. 26 LRJS –art. 27 4 a 6 LPL-, debe indicarse que se incluye dentro del listado de acciones inacumulables las de vacaciones y las de impugnación de sanciones. Por su parte, la prohibición de acumulación de acciones en materia de Seguridad Social salvo por la misma causa de pedir –que es en la práctica un foco problemático, no solventado en su momento por la Ley 13/2009- sólo sufre como pequeña variación la inclusión en el régimen de excepciones de *“la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas a que se refiere el apartado 1 del artículo 140”*

Y en cuanto a los supuestos de acumulación forzosa de acciones –o, en su caso, de procesos- de despido y extinción contractual por la vía del art. 50 ET, el apartado 3 del citado artículo viene a contemplar una nueva –lógica e innecesaria salvedad- que la acción de despido se ejercite dentro del correspondiente plazo de caducidad. Y en cuanto a la acumulación de la acción extintiva del art. 50 por impago de salarios y la reclamación de éstos –ya contenida en la Ley 13/2009-, se incluye como novedad, la posibilidad de ampliación de la demanda *“para incluir las cantidades posteriormente adeudadas”*

b) Acumulación de procesos

También los actuales arts. 28 a 32 LRJS –anteriores arts. 29 a 32- experimentan cambios importantes, ahondando en los criterios flexibles y de limitada disposición judicial que inició la Ley 13/2009.

En todo caso, y al margen de las respectivas acumulaciones, cabe indicar que se da una nueva regulación a su tramitación, por eliminando el trámite de audiencia ante el Secretario judicial y previendo que el mismo deberá velar por el cumplimiento del régimen legal de acumulaciones de procesos, con puesta de conocimiento al juez o tribunal, en su caso, de las circunstancias concurrentes (anteriores arts. 29.2, en relación al actual 29.3, 31.2 y abrogación del anterior apartado 2 del art. 30).

Así, por lo que hace a la acumulación por procesos seguidos ante el mismo juzgado (art. 28 LRJS y art. 29 LPL), las modificaciones son las siguientes:

- La acumulación de oficio o a instancia de parte en el caso que en el mismo juzgado se sigan demandas contra un mismo demandado por uno o varios actores se practicará no únicamente cuando –como hasta ahora- las acciones sean idénticas, sino también cuando sean susceptibles de acumulación en una misma demanda.
- La anteriormente denunciada oscuridad respecto a la acumulación de acciones en materia de Seguridad Social, queda en parte compensada por la introducción de un nuevo apartado dos –con correlato traslado del resto de los cardinales actuales-, que contempla en dicha materia –con inclusión de recargos- si se impugna un mismo acto administrativo o *“actos de reproducción, confirmación o ejecución de otro anterior, o actos entre los que exista conexión directa”*, deberá procederse a la acumulación de procesos aunque no exista coincidencia subjetiva entre las partes, ni respecto la posición que las mismas ocupen. A lo que se añade que *“Dicha regla se aplicará a la impugnación de un mismo acto administrativo en las restantes materias competencia del orden social”*

En cuanto al régimen de acumulaciones de procesos seguidos en distintos juzgados (art. 29 LRJS y art. 30 LPL), no resultan apreciables mayores cambios, salvo la ya indicada y general nueva tramitación interna por el juzgado.

Respecto a la acumulación por conexión objetiva de procesos (arts 29 LRJS y 30 bis LPL), también los cambios son menores, al reiterarse el nuevo régimen restrictivo de competencias del secretario judicial. A lo que cabe añadir la forzosa acumulación de procesos que tengan su origen en el mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, *“salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimientos administrativos separados”*, en términos similares a los ya analizados para la acumulación de acciones. Tampoco la acumulación de procesos de oficio –art 31, ya

conjunto para ambas normas- resulta apreciable ningún cambio, salvo la adaptación de la referencia a la norma de desarrollo de la posterior modalidad procesal.

Por el contrario, el art. 32 sí tiene un cambio importante. Aunque se sigue observando en sus mismos términos la acumulación de oficio de demandas sobre despido y extinción del contrato, se añaden ahora el orden procesal a seguir en estos casos, así como nuevos tipos.

- De esta manera, respecto a la acumulación de procesos –o, en su caso, acciones- de despido y extinción, se determina el orden que debe seguir la sentencia en su análisis. Si *“las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto”*, se deberán analizar conjuntamente ambas y la conducta subyacente, *“dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan”*. Por el contrario, si las causas son independientes entre sí, *“la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción”*. Se trata, como puede comprobarse de una cierta adaptación de la previa doctrina casacional en la materia⁴¹ –aunque, ciertamente, la misma no ha sido siempre unívoca-.
- También se contempla –aunque insólitamente con carácter potestativo de parte- la posibilidad de acumular a la demanda por despido la de *“la impugnación de los actos empresariales con efecto extintivo de la relación que le hayan afectado”*, siempre que *“entre las acciones exista conexión directa y en tanto no haya transcurrido el plazo legal de impugnación de los anteriormente producidos”*. Y, en el mismo supuesto, se reitera aquí la asignación de reparto conjunto al mismo juzgado en dicho supuesto.
- Y, finalmente en cuanto a este epígrafe, respecto a la impugnación de actos administrativos con pluralidad de destinatarios, se contempla la forzosa acumulación de las demandas *“que se presenten con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado”*

c) Acumulación de recursos

Por otra parte, las reglas específicas contenidas en el art. 33 LPL –es decir, acumulación postestativa de recursos por el TSJ y TS de oficio y forzosa a instancia de parte- se ven ahora sustituidas por una remisión en el mismo artículo de LRJS al posterior 234.1. De esta manera, las respectivas Salas deberán acordar la acumulación cuando exista unidad de objeto y de alguna de las partes –lo que ya estaba previsto anteriormente-, aunque se añade ahora que dicha decisión será motivada, no tendrá recursos y podrá ser revocada, total o parcialmente, *“si se evidenciaren posteriormente causas que justifiquen su tramitación separada”*..

Y en cuanto a la tramitación procesal de dichas acumulaciones, debe acudir al citado art. 234 que, en cuanto al anterior art. 232- presenta los siguientes cambios:

- Se regula el orden de designación de magistrado ponente en recursos acumulados, el que hubiera conocido en primer lugar y, caso de igualdad, el más moderno.
- En materia de pretensión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuando existan varios recursos en la materia y exista más de una sección, el conocimiento acumulado recaerá en la que *“esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes”*.
- Respecto a los efectos de la acumulación de recursos, deberá estarse al apartado 4 del mentado artículo, en el sentido que todas las cuestiones planteadas en los distintos recursos se discutirán y resolverán conjuntamente.

⁴¹ .- Entre otras, SSTS UD 23.12.1996, 15.03.2005, 25.01.2007, 22.06.2011, etc.

- Y, por último, se encomienda al secretario judicial velar *“por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, poniendo en conocimiento del Tribunal los recursos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación”*

Por otra parte, desaparece del art. 34 –disposiciones comunes a las acumulaciones- la posibilidad de acumulación de recursos en cualquier momento hasta la vista. En materia de acumulación de ejecuciones –arts. 36 a 41 no se aprecian cambios significativos

3.5 ACTOS PROCESALES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Se excluye de inhabilidad del mes de agosto los procesos por ERES, actos preparatorios y medidas cautelares y precautorias*
- *Nueva regulación de las sentencias orales, con recuperación de la exclusión de los supuestos en que cabe recurso*
- *Desaparecen las diligencias de ordenación*
- *Nueva adaptación a la doctrina del TC de los actos de comunicación, con mayores tutelas pero con regulación de los efectos negativos que tiene para las partes la no comunicación de cambio de domicilio al juzgado o tribunal*

El Título IV del Libro Primero es –junto con el relativo a la ejecución dineraria- uno de los que menos modificaciones experimenta. En todo caso, cabe reseñar los siguientes aspectos novedosos:

- Respecto a la inhabilidad del mes de agosto, se amplía el supuesto de excepciones legales (art. 43.4). Se incluyen así dentro de los supuestos en que sí se considera como hábil dicho mes, además de la ya referida respecto a los procesos de impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un redactado más extenso que el anterior *“la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación”*
- Se contempla, asimismo y dentro de la regulación de los tiempos procesales que a efectos de recursos, cuando en el lapso para su interposición medie fiesta autonómica o local, deberá hacerse constar por diligencia por el juzgado o tribunal *“ad quem”*
- También el régimen aplicable a las sentencias “in voce” padece algunas modificaciones. Se recupera así el límite que contra las mismas no ha de haber recurso por razón de la materia o la cuantía, lo que, al margen del escaso uso práctico de dicha medida, no deja de ser un tanto contradictorio con la potenciación del uso de las nuevas tecnologías que la Ley pretende, máxime cuando el nuevo texto del art. 50.1 prevé que las partes podrán solicitar *“que se les entregue documento que contenga la transcripción por escrito de la sentencia”*. Sin embargo, ese régimen de excepciones no opera cuando haya existido allanamiento total o, en su caso, *“los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes, siempre que, de proceder recurso, manifestaran éstas su decisión de no recurrir”*. La limitación tampoco opera en el supuesto intermedio en que el juez emita oralmente el fallo, con redacción posterior de la sentencia escrita.

- Por otra parte, desaparece la regulación relativa a la capacidad de los secretarios judiciales de dictar diligencias de ordenación (anterior art. 52 LPL), en línea con el cambio experimentado con la derogación del contenido de los arts. 223 y 224 LEC tras la Ley 13/2009.
- Por lo que hace a los actos de comunicación, la LRJS se adecua a la LEC y a la conocida y constante doctrina constitucional en la materia. Así, se exige que se agoten siempre *“todas las posibles vías existentes para lograr la efectividad de las notificaciones”* (art. 53) O se hace un especial énfasis en la necesidad de comunicar *“la admisión a trámite y el señalamiento de la vista”* (art. 54.2) Sin embargo, el art. 53.2 viene a regular una previsión hasta ahora inédita; así, se exige a las partes que mantengan actualizados los datos de localización facilitados en las actuaciones, con notificación, en su caso, de cualquier cambio al respecto y de *“su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal”*. De esta manera, si el cambio no es notificado, se establece la presunción legal de plena eficacia, pues *“las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos”*.
- Asimismo, en cuanto al régimen de notificaciones y comunicaciones y dentro del marco general ya referido de promoción de las nuevas tecnologías, se regula la necesidad que las efectuadas a través de medios no tradicionales aseguren *“el contenido del envío y la unión, en su caso, del acuse de recepción”*. Y, por otra parte, se legaliza la práctica muy generalizada que se pueda dejar constancia mediante diligencia de las gestiones realizadas a través de vía telefónica u otras similares.
- Se exceptúa del uso de notificaciones por tablón de anuncios, al margen de los autos o sentencias, los decretos de los secretarios cuando pongan fin al proceso o resuelvan un incidente.
- El régimen especial de notificaciones a representantes de organismos oficiales (art. 60) experimenta también algunos cambios. Se amplían así las tutelas al Letrado de las Cortes Generales. A lo que cabe añadir una práctica ampliación de plazos en el caso de comunicaciones a *“la Abogacía del Estado, a los letrados de las Cortes Generales y a los letrados de las Comunidades Autónomas y de la Administración de la Seguridad Social, así como las notificaciones a las partes, incluidas las que se realicen a través de los servicios organizados por los Colegios profesionales”*, en tanto que en estos supuestos *“se tendrán por realizados el día siguiente a la fecha de recepción que conste en la diligencia o en el resguardo acreditativo de su recepción cuando el acto de comunicación se haya efectuado por los medios y con los requisitos que establece el apartado 1 del artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil”*
- Y, finalmente, se acepta la plena eficacia de las comunicaciones no adecuadas de la legalidad en el supuesto –además del hasta ahora vigente que el interesado se de por enterado- que *“constara de forma suficiente su conocimiento procesal o extraprocesal de los elementos esenciales de la resolución”* (lo que, a la postre, era doctrina más o menos consolidada en las diversas instancias judiciales)

3.6 CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, MEDIACIÓN, ARBITRAJES Y RECLAMACIONES PREVIAS

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- **CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA:** *se excluyen las impugnaciones de laudos arbitrales y de impugnación de conciliaciones*
- **SISTEMAS EXTRAJUDICIALES:** *Se regula el mecanismo de impugnación de laudos (con cambios significativos en relación al art. 91 ET)*

- RECLAMACIONES PREVIAS ADMINISTRATIVAS: a) Diferenciación entre la tradicional reclamación previa y el agotamiento de la vía administrativa previa (por la asunción de las nuevas competencias en la materia, en las que rige el recurso de alzada); b) se regulan los requisitos que debe cumplir el acto administrativo, con traslación de los criterios generales administrativistas; c) también respecto a las nuevas competencias administrativas se impone el período de silencio de tres meses, en lugar del habitual de un mes de las reclamaciones ante AP por motivos laborales
- RECLAMACIONES PREVIAS EN MATERIA DE SS: Será forzosa su interposición ante MATEPSS cuando tengan plena capacidad para decidir

a) Conciliación administrativa

- Por lo que hace al régimen de excepciones de la conciliación previa regulada en el art. 64, se incluyen ahora en el mismo, además de los hasta ahora existentes, “los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones”
- Por otra parte, en el art. 65 se eleva a rango legal la doctrina casacional unificada respecto al no cómputo de los sábados a lo largo del período de quince días de interrupción de la caducidad⁴² y de los treinta de duración máxima.
- En materia de impugnación de las conciliaciones administrativas, cabe referir la existencia de dos modificaciones de orden menor: a) de un lado, el reconocimiento expreso de la legitimación de terceros para ello, por ilegalidad o lesividad –lo que, obviamente, se conecta tanto con las nuevas particularidades de impugnación de laudos, como con el nuevo régimen regulador del FOGASA; y b) la exclusión de sábados, domingos y festivos en el plazo de treinta días para proceder a dicha impugnación, lo que conlleva, como expresamente se reconoce, su carácter de días hábiles.

b) Sistema de autocomposición extrajudiciales

- Como se ha indicado previamente, uno de los claros objetivos de la reforma es la potenciación de los sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos –en relación con el modelo diseñado por la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011-. Y aunque, ciertamente, es éste un hilo conductor en múltiples artículos es en este apartado de la norma dónde lógicamente se produce un mayor énfasis del legislador. Es esa una tendencia que puede apreciarse, por ejemplo, en la ampliación de supuestos que dan lugar al reinicio del cómputo de la caducidad en el caso de acceso a sistemas autocompositivos, al añadirse a los ya hasta ahora existentes -laudo firme o sentencia anulatoria- aquellos casos en los que en el arbitraje se declare la incompetencia del mismo, reanudándose el cómputo a partir de la resolución que le ponga fin.
- Por otra parte, la LRJS viene a cubrir el vacío antes existente respecto al régimen legal de impugnación de laudos, en el nuevo redactado del art. 65.4. De esta manera, dichas impugnaciones –si no existe procedimiento especial previsto, lo que parece remitir a la disponibilidad colectiva que en la materia observa el art. 91.2 ET- se adecuarán a los siguientes trazos: a) se tramitan por la vía del proceso ordinario; b) el juzgado competente será el que hubiera conocido la acción de no haber existido el compromiso arbitral; c) el plazo de impugnación es de treinta días hábiles desde la notificación del laudo; y d) las causas de impugnación son: “exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas”. A lo que se añade un subtipo específico en cuanto a las impugnaciones efectuadas por el FOGASA o posibles terceros perjudicados, al señalar

⁴² .- Entre otras, STS UD 21.12.2009

que las causas son aquí la ilegalidad o lesividad y que el plazo empieza a contarse desde que dicho organismo o los terceros “*puvieran haber conocido la existencia del laudo arbitral*”. Es evidente que el modelo general antes referido se aparta en varios aspectos del diseñado en el precitado art. 91.2 ET, lo que puede dar lugar –junto a los límites de la disponibilidad colectiva- a conflictos de interpretación futuros.

- Y, asimismo, el nuevo texto viene a desarrollar con mayor extensión y mejor técnica jurídica los efectos de los acuerdos y laudos extrajudiciales. De esta manera, se sigue manteniendo la condición de título ejecutivo suficiente de lo acordado en conciliación –manteniendo la referencia hasta ahora vigente a la administrativa prejudicial, pero incluyendo también la mediación-. Pero se adiciona a partir del nuevo redactado un nuevo apartado 2 al art. 68, que viene a abordar los efectos de los laudos arbitrales. Así, conforme a dicha norma se produce también aquí una plena equiparación con sentencias firmes de los laudos arbitrales “*igualmente firmes*”, individuales o colectivos del art. 83 TRLET, los adoptados por los acuerdos de interés económico de los TRADE, “*así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social*”. Ahora bien –y quizás para evitar el efecto de cosa juzgada positiva en otros pleitos judiciales- esa equiparación es a los efectos “*exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa*”

c) Reclamación previa

- Un trazo general de la nueva regulación de la materia es la potenciación de la vertiente administrativista, lo que en definitiva deviene lógico por la nueva asunción de competencias del orden social. Así, el art. 69.1 viene a diferenciar entre reclamaciones previas a la vía administrativa judicial o “*en su caso, haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable*”. No se trata de una distinción baladí ni de depuración de la técnica jurídica: el hecho cierto es que (al margen de las singularidades sobre Seguridad Social, respecto a las cuales la norma de ritos laboral siempre ha establecido especificidades propias) aquellas reclamaciones en las que las Administraciones públicas actuaban como empleadoras se regían por su régimen propio de impugnación, ex art. 125 de la Ley 30/1992. Sin embargo, la impugnación de aquellos aspectos de los que dota la Ley *ex novo* al orden social se sustancian por la vía de reclamación ordinaria contencioso administrativa, básicamente, el recurso de alzada, es decir, por los artículos 107, 110, y 114 a 115 del mismo cuerpo legal. A lo que cabe añadir que, obviamente, también se podrá acudir al resto de recursos que la mentada Ley contempla, como el potestativo de reposición (arts. 107, 116 y 117) y el extraordinario de revisión (arts. 108, 118 y 119)
- La “administrativización” del procedimiento laboral no finaliza ahí. En efecto, el art. 69.1 contiene una extensa enumeración de los requisitos que debe cumplir el acto administrativo objeto de la impugnación. Así, a) se contempla el deber de notificación de las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, b) el contenido de la misma (“*el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa previa que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente*”) Y, c), finalmente, se establece que aunque la notificación contenga el texto íntegro del acto, si se omiten el resto de contenidos referidos, se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción “*y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda*”. Pues bien, cabrá observar que esas tres nuevas exigencias se encuentran ya la Ley 30/1992 en

términos prácticamente idénticos a los expuestos: así, la obligación de notificación en el art. 58.1 y el contenido de la misma, en el art. 58.2. No ocurre lo mismo con la inobservancia del resto de requisitos, en tanto que el art. 58.3 de la Ley 30/1992 limita los efectos a la simple demora de efectos, mientras que la LRJS contiene expresa referencia a la prescripción y la caducidad, en base al particular y específico concepto que de las mismas impera en la jurisdicción y normativa laboral.

- La nueva asunción de competencias determina también cambios en relación al período de silencio tras el que se puede interponer la demanda. Así, se sigue manteniendo en aquellas reclamaciones en las que la Administración pública actúe como empleador la regla general hasta ahora aplicable de un mes sin respuesta. Ahora bien, se añade a dicho supuesto *“o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos”*, lo que resultará de aplicación a la impugnación de resoluciones recaídas en ERES, impugnación de sanciones o el resto de actos administrativos asimilados por la Ley. En estos casos, por tanto, deberá respetarse el plazo de tres meses que contempla el art. 115.2 de la Ley 30/1992, sin perjuicio de la posibilidad de instar seguidamente el recurso de reposición regulado en los ya citados arts. 116 y 117 (siendo aquí el plazo de un mes). Cabe reseñar, en todo caso, que en estos casos deberá acompañarse a la demanda acreditación de la interposición o resolución del recurso administrativo.
- No ofrece novedades significativas (pese a la evidente modificación del redactado) la regulación del plazo para instar la posterior demanda después de la denegación administrativa, expresa o tácita, o el agotamiento de la vía administrativa. El plazo sigue siendo el ordinario de dos meses, salvo en materia de despido donde rige el general de veinte días hábiles (con expresa remisión en el nuevo redactado también a aquellas otras modalidades procesales sometidas a plazo de caducidad) En este último caso la Ley viene a intentar concretar con mayor detenimiento que su precedente el sistema de cómputos de la caducidad y los efectos interruptivos de la reclamación o recurso correspondiente: *“el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos, si bien la interposición de la reclamación previa suspende el plazo de caducidad, en los términos del artículo 73”*
- Por lo que hace al régimen de excepciones de la reclamación previa o el agotamiento de la vía administrativa, cabrá indicar que el nuevo redactado del art. 70 no experimenta cambios significativos. Salvo uno: tampoco será necesario recurso para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas cuando la Administración pública actúe *“el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical”*; a lo que se añade un plazo singular y específico de veinte días *“desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente”*

d) Reclamación previa en materia de Seguridad Social

Al margen de la exoneración de reclamación previa en el caso de determinadas altas médicas ya referida previamente, los arts. 71 a 73 sufren las siguientes modificaciones:

- El trámite de reclamación previa se conecta en forma directa a la solicitud previa del interesado. Quizás se trate de una simple corrección de redactado. Sin embargo es evidente que el mismo puede comportar la eliminación de la figura de “solicitud-reclamación previa”, utilizada jurisprudencialmente en determinados casos dentro de la tónica general de flexibilización del trámite de reclamación previa (aunque es ésta, ciertamente, una interpretación un tanto forzada tras la Ley 24/2001). Cabrá indicar, sin

embargo, que la regla anterior de unificación de ambos trámites cuando la entidad gestora tenga que dictar resolución de oficio, se sigue manteniendo incólume en el art. 71.4 (antes, 71.3 LPL)

- En conexión con lo anterior, cabe indicar que el nuevo redactado contiene en forma expresa la posibilidad de formular nueva reclamación previa en caso de caducidad de la instancia anterior, siempre que “no haya prescrito el derecho y sin perjuicio de los efectos retroactivos que proceda dar a la misma”. Es obvio que no se trata de ninguna novedad, en virtud de antigua doctrina, más o menos pacífica, al respecto.
- Un elemento altamente significativo en la LRJS es la concreción de interponer reclamación previa contra las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Así parece desprenderse claramente del nuevo apartado 3 del art. 71, conforme al cual: “*Si la resolución, expresa o presunta, hubiera sido dictada por una entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante la propia entidad colaboradora si tuviera atribuida la competencia para resolver, o en otro caso ante el órgano correspondiente de la entidad gestora u organismo público gestor de la prestación*” En todo caso es evidente que dicha atribución a las entidades colaboradoras se limita a aquellos casos en los que la resolución se dicte por las mismas y tenga competencias para resolver, lo que limita extraordinariamente los supuestos en los que deberá instarse ante las mismas la reclamación previa.
- Por otra parte, se flexibiliza –como era tónica general judicial aceptada- el requisito de inmutabilidad de cantidades y conceptos en vía administrativa respecto a la demanda y las pretensiones procesales de las partes, aceptándose la novación cuando concurren hechos nuevos o, siendo anteriores, no hubieran podido conocerse previamente (aspecto posteriormente reiterado en el art. 80.1 c) y 143.4).

3.7 ACTOS PREPARATORIOS, DILIGENCIAS PRELIMINARES, ASEGURAMIENTO DE LA PRUEBA Y MEDIDAS CAUTELARES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *En general: adaptación a la LEC o, en su caso, a la LRCA*
- *Nuevo acto preparatorio de la demanda para la interposición de acciones de defensa del interés colectivo*
- *Posibles limitaciones de estas medidas cuando puedan afectar al derecho a la intimidad*
- *Capacidad para instar medidas preparatorias por la parte que prevea va a ser demandada*
- *Criterios prácticos para la realización de los actos preparatorios*
- *Ampliación de las medidas cautelares a todos los supuestos de la LEC – incluyendo, en su caso, cauciones-, con adaptación al ámbito laboral*
- *Medidas cautelares específicas en el caso de procesos por extinción del contrato por la vía del art. 50 ET*

Como ya se ha indicado previamente, en esta materia se ha producido una adaptación íntegra de la actual LRJS a la lógica de la LEC, en base a las siguientes modificaciones:

a) Actos preparatorios y diligencias preliminares

- La declaración del posible y futuro demandado, hasta ahora limitada a algún hecho relativo a su personalidad, se amplía ahora además a la “*capacidad, representación o legitimación*”; a la aportación, con igual finalidad de “*algún documento*”; o al requerimiento

oportuno para la determinación de “*quiénes son los socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad y las diligencias necesarias encaminadas a la determinación del empresario y los integrantes del grupo o unidad empresarial, así como la determinación de las personas concurrentes a la producción de un daño con la persona a la que se pretenda demandar y la cobertura del riesgo en su caso*” (art. 76.1)

- Otra novedad significativa en esta cuestión es el acto preparatorio para la interposición de demandas de defensa del interés colectivo, a fin de “*concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables*”. El acto consiste en que el tribunal adopte “*las medidas oportunas para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación*”
- Asimismo, se introduce una genérica remisión a todas las medidas que al respecto regula el art. 256 LEC (apartado 3 del art. 76), con la previsión adicional –apartado 4- que “*Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en los apartados 4 a 6 del artículo 90*” (es decir, en relación al acceso de documentos o archivos en cualquier tipo de soporte, periciales médicas o psicológicas y garantías afectantes en general a ámbitos de privacidad, en los términos que luego se analizarán)
- También la exhibición previa de documentos –art. 77- contiene algunos cambios. Así, en primer lugar se reconoce legitimación para instar la diligencia preliminar o acto preparatorio no únicamente a quién tenga voluntad de demandar, sino también a la protoparte demandada, o mejor dicho, que prevea que lo va ser. Asimismo, se reitera la posibilidad que la exhibición de documentos se realice una vez interpuesta la demanda y con anterioridad al juicio, por remisión al art. 90.3, con la previsión que no pueda comportar la suspensión del juicio. Y, finalmente, se viene a cubrir la anterior laguna legal en relación a la práctica formal de dicha prueba. A dichos efectos, se prevé que en la resolución de admisión que dicte el órgano judicial se deberá hacer constar la forma de práctica de la prueba, con adopción de las medidas oportunas para que el examen se realice “*en la forma menos gravosa*”, e indicando –como posibilidad a fin de que la documentación no salga del poder de su titular, en los términos hasta ahora establecidos- que se podrá disponer “*que la parte en cuyo poder obren los documentos facilite a la parte interesada o a su experto contable una copia de los mismos, en soporte preferiblemente electrónico, permitiendo el cotejo de dicha copia o versión con el documento original*”.

b) Anticipación y aseguramiento de la prueba

En esta materia se produce una readecuación de los contenidos de los arts. 76.2 (examen de testigos) y 78 (prueba anticipada) LPL en un único artículo 78 LRJS, en términos similares a la LEC, ampliando la tipología de supuestos hasta ahora contemplados a aquellas situaciones en las que “*exista el temor fundado de que, por causa de las personas o del estado de las cosas, dichos actos no puedan realizarse en el momento procesal generalmente previsto o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento*”.

Y, asimismo, se insiste en la posibilidad de adopción de cualquiera de dichas medidas con anterioridad al acto del juicio, una vez instada demanda, con la garantía de no suspensión, en términos similares a los referidos respecto a la exhibición de documentos. Dicha posibilidad se reitera en el art. 90.3 respecto a la solicitud de prueba a practicar en el juicio, tal y como ya constaba previamente en la misma norma, aunque se impone un plazo mínimo de cinco días antes de la vista oral, “*salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días*”

c) Medidas cautelares

- También en esta materia se observa el sometimiento al marco más actualizado de la LEC (aunque se continua con la lógica de la LPL de asimilación a los actos preparatorios, diligencias preliminares y anticipación de la prueba). Así, de entrada, la LRJS (art. 79) ya no se limita –como la LPL- al embargo preventivo (que sigue regulando en términos idénticos a los anteriores en los apartados 2 a 4 del citado artículo), sino que acepta, por remisión, todas las medidas cautelares de los arts. 721 a 747 LEC. Sin embargo, se matiza dicha aplicación directa, al exigirse la *“adaptación a las particularidades del proceso social”*. También se incluye, con carácter general, un trámite de audiencia, salvo petición expresa en contrario del actuante y éste *“acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar”*. En este caso, la resolución deberá ser motivada. Sin embargo, como se ha dicho, en materia de impugnación de actos de las Administraciones públicas –respecto a las nuevas competencias en la materia- la remisión no es a la LEC, sino a los arts. 129 a 136 LRJCA.
- En todo caso, la aplicación de dichas medidas cautelares puede comportar – esencialmente, por aplicación de la LEC- la exigencia al solicitante de cauciones, garantías e indemnizaciones, eximiendo de ellas la Ley únicamente a *“los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”*
- Se observan también singularidades respecto a las reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, supuestos en los que –además de las medidas ya referidas- se podrán acordar las medidas *“referidas en el apartado 1 del artículo 142 en relación con el aseguramiento empresarial al respecto, así como el embargo preventivo y demás medidas cautelares previstas en este artículo respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivadas de dichas contingencias”*
- Y, finalmente, hallaremos un trato específico para los casos de extinción del contrato por la vía del art. 50 cuando *“se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior”*, de tal forma que en esos supuestos podrán adoptarse *“alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia”*

3. 8 DEMANDA Y TRÁMITES PROCESALES ANTERIORES A LA CONCILIACIÓN Y JUICIO

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Obligación de la oficina judicial de tener formularios a disposición de los justiciables*
- *Mayores formalidades y requisitos en el contenido de la demanda*
- *Readecuación de las competencias del secretario judicial y determinación del ámbito competencial del juez respecto a falta de jurisdicción y competencia, medidas preliminares, prueba anticipada y práctica de prueba*
- *La admisión de la demanda y el señalamiento deberán constar en el mismo instrumento procesal*
- *La falta de papeleta de conciliación no comporta ahora que el señalamiento se demore hasta la subsanación*
- *Nuevos requisitos en la cédula de citación a juicio*

- Reducción de 15 a 10 días del plazo entre citación y juicio
- Posibilidad de traslado previo al juicio de la prueba documental y pericial
- Se establecen criterios para señalamientos continuos en procesos homogéneos

Los cambios más significativos de la sección primera del Capítulo II del Libro Segundo son los siguientes:

a) Demanda

- La demanda podrá formularse a través a través de los formularios y procedimientos facilitados al efecto por la oficina judicial (art. 80.1) Se trata, como es obvio, de la adaptación al enjuiciamiento social de los impresos normalizados de presentación directa que prevé la LEC en sus arts. 437.2 –juicio verbal- y 814.1 –proceso monitorio- en desarrollo del art. 8 de la Carta de los Derechos de los Ciudadanos ante la Justicia.
- Respecto a las formalidades que debe contener la demanda, se regulan una serie de ampliaciones de su contenido: a) debe expresarse la modalidad procesal utilizada; b) en el caso de extranjero debe hacerse constar el NIE; c) se singulariza los requisitos para identificación de una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad –además de la referencia a los grupos que ya anteriormente constaba-; d) la designación de domicilio en la localidad del juzgado ya no resulta forzosa, en tanto que se añade al texto legal la expresión “*de ser posible*”; y e) además, deberá constar en la demanda aspectos de localización nuevos como “*todos los datos de identificación del domicilio facilitado, así como número de fax, teléfono y dirección electrónica si dispone de ellos, para la práctica de toda clase de comunicaciones por dichos medios*”.
- Se contempla, además, que en el caso que se designe letrado, graduado social colegiado o procurador, la demanda “*deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva*”. No es ésta una cuestión intrascendente, en tanto que, como luego se verá, dicha designación determina una presunción legal de representación del profesional interviniente a efectos de recursos.
- Y, finalmente, se establece la obligación de aportación, acompañando a la demanda, de los documentos legalmente exigibles, de conformidad con la modalidad procesal aplicable

b) Trámite de admisión de la demanda y citación a juicio

- Las competencias del secretario judicial respecto a dicho trámite sufren una modificación significativa del redactado –aunque de impacto práctico menor-. Así, mientras el anterior artículo 81.1 se limitaba a regular el régimen de advertencias por parte de aquél a las partes respecto a omisiones o deficiencias de carácter formal, con plazo de subsanación de cuatro días, la LRJS viene a contemplar el siguiente íter procesal: a) el secretario judicial sigue teniendo, lógicamente tras la Ley 13/2009, plenas competencias respecto al juicio de admisión inicial, y, en el momento de superarse aquél, para la admisión a trámite y el coetáneo señalamiento (que deberán efectuarse en la misma resolución, conforme al art. 82.1); b) sin embargo, debe dar cuenta al juez o tribunal en los tres días siguientes a la presentación de la demanda si advierte defectos por falta de jurisdicción o competencia; c) también se le otorgan facultades de dirección del procedimiento de subsanación –con la salvedad específica que se dirá a continuación-, para advertir a las partes de defectos u omisiones “*en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de*

preceptiva aportación con la misma, salvo lo dispuesto en el apartado 3 de este mismo artículo para la conciliación o mediación previa, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días ; d) en caso de subsanación, admitirá la demanda –con las consecuencias inherentes de señalamiento- en el plazo de tres días y, en caso contrario, ha de dar cuenta al juez o tribunal para que resuelva al respecto en el mismo términos de tres días; e) se singulariza la aportación de la papeleta de conciliación, al aceptarse la de la papeleta de solicitud de la misma, si el mismo no se ha celebrado en el plazo legal, y reiterarse la advertencia de aportación del acta en el plazo de quince días por el secretario judicial, con el añadido significativo que en dicha admonición deberá constar *“con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario”*. f) finalmente, caso, respecto a la aportación de la conciliación, se modifica el criterio legal anterior tras la Ley 13/2009 –que tantas críticas había merecido por sus efectos dilatorios- en el sentido que la omisión de la misma paralizaba el trámite de admisión: la LRJS recupera la admisión y señalamiento “preventivos”, aún y dicha omisión, sin perjuicio que el éste último quede sin efecto.

Asimismo, se interviene en parte en el debate hasta ahora existente respecto a la capacidad del secretario para decidir sobre las cuestiones accesorias contenidas en la demanda en cuanto a las diligencias de preparación de prueba a celebrar en el juicio, o práctica de prueba anticipada, o de cualquier otra diligencia de anticipación o aseguramiento de la prueba, de tal forma que en dichos supuestos aquél deberá dar cuenta al juez o a la Sala *“para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento”*.

Como es de ver se han eliminado diversos obstáculos interpretativos y prácticos que habían merecido críticas o dudas tras la Ley 13/2009. Así, se ha recuperado la coetánea admisión de la demanda y la fijación de señalamiento –al menos, respecto a la falta de aportación de la papeleta de conciliación-; se introduce el papel decisorio del juez en la admisión en aspectos como la jurisdicción o competencia y se aclara el papel decisorio del juez en relación a la admisión de la prueba, así como el instrumento procesal de materialización de la dicha decisión.

- Se contemplan también otros aspectos vinculados con la citación del juicio. Así, se establece que en la citación se requerirá, en su caso, a la Administración pública demandada la aportación del expediente administrativo en los 10 días siguientes (lo que deviene especialmente significativo respecto las nuevas competencias administrativas) Por otra parte se requiere que la cédula de citación contenga referencias a la conciliación judicial y extrajudicial anticipadas y la posible suspensión a dicho efectos. Así en el art. 82.3 se adiciona el siguiente redactado respecto al contenido de dicha cédula: *“y que podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta Ley, adoptando las medidas oportunas a tal fin, sin que ello de lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días”*
- Por otra parte, se reduce el plazo mínimo entre citación y fecha de celebración del juicio, pasando de quince a diez días, salvo excepciones legales (art. 82.1). En el caso de Administraciones públicas –y el plazo superior de 22 días- se incluye también aquí –como ocurre con el beneficio de justicia gratuita- al Letrado de las Cortes Generales (art. 82.5)
- Se reitera en el art. 82.4 la posible práctica de prueba anticipada y se introduce la posibilidad de previo traslado de la documental o pericial entre las partes, de oficio o a petición de parte, *“en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio”*, en aquellos casos en que *“por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba”*

- Se fijan, asimismo, criterios para determinar señalamientos complementarios a los del art. 182 LEC. De esta forma, el secretario deberá procurar *“en la medida de lo posible, señalar en un mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar la conciliación previa por parte del secretario judicial con los exentos de dicho trámite. En especial, las audiencias y vistas que requieran la presencia del representante del Ministerio Fiscal, abogado del Estado, letrados de las Cortes Generales, letrados de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, serán agrupadas, señalándose de forma consecutiva”*.

3.9 CONCILIACIÓN Y JUICIO

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Criterios aplicables para nuevos señalamiento en el caso de coincidencia con otros*
- *Nueva regulación de la competencia ante el secretario: posibilidad que sea anticipada y efectos*
- *Se contempla en forma expresa la posibilidad y los efectos de la conciliación ante el juez*
- *Se aclara la competencia del secretario a efectos de comprobación de la identidad y el momento de hacerlo*
- *El plazo de impugnación de la conciliación acordada ante el juez o secretario se amplía de quince a treinta días y se regula su régimen jurídico*
- *Regulación del trámite previo de incidentes, que deberán ser resueltos por resolución motivada del juez*
- *Se añaden –en línea con la doctrina del TS- nuevos motivos obstativos de la reconvencción: incompetencia del órgano judicial, prohibición de acumulación de acciones y falta de conexión entre las pretensiones de la demanda y la reconvencción.*
- *También se sigue la doctrina unificada estableciendo la diferencia entre reconvencción y compensación de deudas*
- *Nuevas competencias formales del juez en la dirección de la vista oral.*
- *Se regulan formalmente prácticas consolidadas como la posibilidad de instructa o los efectos del allanamiento total o parcial*
- *Se establecen los criterios de aplicación de la “prejudicialidad” dentro de la propia jurisdicción*

a) Suspensión por coincidencia de señalamientos

- En materia de suspensiones por coincidencia de señalamientos se regulan criterios de señalamiento (art. 83.1): *“En caso de coincidencia de señalamientos, de no ser posible la sustitución dentro de la misma representación o defensa, una vez justificados los requisitos del ordinal 6.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, previa comunicación por el solicitante a los demás profesionales siempre que consten sus datos en el procedimiento, se procurará, ante todo, acomodar el señalamiento dentro de la misma fecha y, en su defecto, habilitar nuevo señalamiento, adoptando las medidas necesarias para evitar nuevas coincidencias”*

b) Conciliación ante el secretario judicial y ante el juez

- La conciliación ante el secretario judicial tiene también una nueva regulación (art. 84,1). Así estableciendo su aprobación del acuerdo alcanzado por las partes con carácter anticipado –en relación a la posibilidad a la que ya se ha hecho referencia-. En este caso no parece que sea necesario dictar decreto de aprobación –a diferencia de la conciliación inmediatamente anterior al juicio-, sino que se documentarán en el propio acta de comparecencia. Y, asimismo, en el mismo epígrafe se prevé: *“La conciliación alcanzada ante el secretario judicial y los acuerdos logrados entre las partes aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial”*. Por otra parte, las causas de no aprobación de la conciliación por el secretario se amplían, tanto en perjuicio de terceros, como por ser contrarias al interés público.
 - Por otra parte, y solventando uno de los aspectos más criticados por la carrera judicial, se regula la figura de la conciliación ante el juez. A dichos efectos, parece ya definitivamente claro en el nuevo redactado que a partir del momento del inicio del juicio, la posible conciliación que en el mismo pueda ha de ser aprobada por el juez o tribunal *“mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo”*, llevándose a cabo, en su caso, a través del trámite de ejecución de sentencia (art 84 3 y 5) Y, posteriormente, en el art. 85.8 se vuelve a insistir en la posibilidad que al fin de la práctica de la prueba y antes de conclusiones, el juez o tribunal pueda ofrecer, de nuevo la conciliación, salvo que exista oposición de alguna de las partes. Esa doble conciliación vuelve a reiterarse posteriormente en alguna modalidad procesal, como en el caso de los procesos de oficio del art. 150.2 b)
 - Asimismo se da una nueva redacción a la acción de la impugnación de la conciliación alcanzada ante el secretario o el juez. A dichos efectos, se amplía el plazo de la misma – que pasa de quince a treinta días, conforme al apartado 6 del art. 84) Y se regula que la misma debe articularse por *“la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad”*.
- c) Acto del juicio
- Se regula la posibilidad de incidentes previos (art. 85.1), trámite habitual en la práctica. Ocurre que dicha práctica se formaliza, en tanto que deviene obligatoria con carácter anterior al juicio a efectos de *“las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución”*. Supuestos a los que se equiparan *“las cuestiones que el juez o tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto”*. En esa situación las partes deberán ser oídas y se resolverá el incidente a través de declaración oral del juez, que deberá ser motivada, sin perjuicio de su desarrollo en sentencia.
 - La problemática jurídica derivada de la Ley 13/2009 respecto a la acreditación de la identidad de las partes y su identificación –en función de la no intervención del secretario en el acto del juicio si operan los mecanismos de garantía de veracidad del registro videográfico- se ve ahora solventada por el art. 89.7, conforme al cual dicha verificación *“se efectuará ante el secretario judicial en la comparecencia de conciliación, o de no ser preceptiva la misma, mediante diligencia”*.
 - También es novedosa la regulación de determinados aspectos de la reconvención. De esta manera –al margen de integrar también la forzosa inclusión de la misma en la resolución administrativa que ponga fin a la vía previa, junto a las figuras ya existentes de la conciliación y la contestación a la reclamación previa- se observan más límites a su previa formulación. A dichos efectos se viene a recoger buena parte de antiguos criterios casacionales y buena parte de la doctrina de suplicación más reciente que han venido a regular la figura, en tanto que el art. 85.3 viene a establecer que *“No se admitirá la reconvención, si el órgano judicial no es competente, si la acción que se ejercita ha de*

ventilarse en modalidad procesal distinta y la acción no fuera acumulable, y cuando no exista conexión entre sus pretensiones y las que sean objeto de la demanda principal' (art. 86.3)

Por otra parte, como también es doctrina casacional unificada⁴³, el mentado artículo diferencia entre la reconvencción y la compensación de deudas *"siempre que sean vencidas y exigibles y no se formule pretensión de condena reconvenccional, y en general cuando el demandado esgrima una pretensión que tienda exclusivamente a ser absuelto de la pretensión o pretensiones objeto de la demanda principal, siendo suficiente que se alegue en la contestación a la demanda"*. Por el contrario *"si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al juicio, será necesario expresar concretamente los hechos que fundamenten la excepción y la forma de liquidación de la deuda, así como haber anunciado la misma en la conciliación o mediación previas, o en la reclamación o resolución que agoten la vía administrativa"*

- El papel de dirección del juicio por el juez o tribunal en busca de la verdad material se refuerza en la LRJS. Al margen de los aspectos que se verán en la práctica concreta de la prueba, llama la atención la inclusión en el art. 87.3 (que tiene por objeto dicha práctica de prueba, aunque su contenido no guarda relación con el enunciado de la norma) de la siguiente previsión: *"El juez o tribunal, sin apartarse de las pretensiones y causa de pedir que expresen las partes en la demanda y contestación, podrá someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando hubiera sido alegada de modo incompleto o incorrecto. Igualmente podrá solicitar alegaciones sobre los posibles pronunciamientos derivados que por mandato legal, o por conexión o consecuencia, resulten necesariamente de las pretensiones formuladas por las partes. Si el acto de juicio hubiere quedado concluso, la audiencia a este respecto se sustanciará por el plazo común de tres días, mediante alegaciones escritas y preferiblemente por medio informático o telemático, siguiéndose el trámite del apartado 6 de este mismo artículo"*
- El trámite de fijación de hechos conformes y disconformes que vino a establecer la Ley 13/2009 también sufre algún cambio, en tanto que el art. 85.6 establece la posibilidad de consignación de esos elementos fácticos *"en el acta o, en su caso, por diligencia, sucinta referencia a aquellos extremos esenciales conformes, a efectos de ulterior recurso"*. Y asimismo se legaliza lo que podríamos denominar como "instructa cuantitativa", al prever ahora la ley que las partes *"podrán facilitar las partes unas notas breves de cálculo o resumen de datos numéricos"*.
- Se viene a regular la figura del allanamiento total o parcial (art. 86.7). A dichos efectos se determina la forzosa aprobación por el órgano jurisdiccional, mediante resolución que puede ser oral, con audiencia a las partes, *"de no incurrir en renuncia prohibida de derechos, fraude de ley o perjuicio a terceros, o ser contrario al interés público"*. En el caso que el allanamiento sea total, el juez dictará sentencia condenatoria de conformidad con la demanda; y si es parcial, *"podrá dictarse auto aprobatorio, que podrá llevarse a efecto por los trámites de la ejecución definitiva parcial, siempre que por la naturaleza de las pretensiones objeto de allanamiento, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas, respecto de las cuales continuará el acto de juicio"*
- Y, finalmente, en cuanto al acto del juicio, se viene a regular (art. 86.4) lo que la ley denomina "prejudicialidad social", para aquellos casos –habitualmente de difícil solución, máxime con la restrictiva interpretación casacional de litispendencia- en que penden otros procesos conexos. La observancia de la Ley no es novedosa respecto la práctica actual::

⁴³.- Por todas, STS UD 17.09.2004

“La tramitación de otro procedimiento ante el orden social no dará lugar a la suspensión del proceso salvo en los supuestos previstos en la presente Ley, sin perjuicio de los efectos propios de la litispendencia cuando se aprecie la concurrencia de dicha situación procesal. No obstante, a solicitud de ambas partes, podrá suspenderse el procedimiento hasta que recaiga resolución firme en otro procedimiento distinto, cuando en éste deba resolverse la que constituya objeto principal del primer proceso”.

3.10 ESPECIAL REFERENCIA A LA PRUEBA

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Posibilidad de conclusiones complementarias una vez finalizado el juicio en caso de complejidad de las pruebas documental o pericial*
- *Nueva regulación para la práctica de diligencias finales*
- *Regulación de la prueba ilícita, de su práctica y efectos, así como de las prácticas de pruebas susceptibles de afectar al derecho a la intimidad*
- *Nuevas reglas de la carga de la prueba: a) la inversión de la misma en DF se extiende supuestos de identidad sexual y acoso y b) se regula una cierta inversión –en línea con la doctrina del TS- para las demandas por responsabilidad en AT y EP respecto a la concurrencia de culpas (siguiendo la doctrina del TS)*
- *Se contemplan nuevas medidas para la práctica de la prueba de interrogatorio de parte en cuanto a las personas con conocimiento de los hechos*
- *Respecto a la testifical se sigue manteniendo la prohibición de tacha, pero se establecen reglas prácticas de valoración de determinados testigos*
- *Respecto a la prueba pericial: a) se exonera de ratificación cuando sea preceptiva; b) se regula la intervención del médico forense*
- *Cambios significativos en la prueba de informe de expertos*

a) Desarrollo de la práctica de la prueba en juicio

- El art. 87.1 viene a incorporar una limitación en la práctica de la prueba en aquellos casos en los que *“la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes, siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda”*. Lo que se refuerza en el nuevo contenido del art. 90.1 que exige ahora a las partes la acreditación *“de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas”*
- Se refuerza, como previamente se apuntaba, el papel activo del juez o tribunal en la fase probatorio –ya existente en la práctica-. Y, en dicho sentido, se formaliza el trámite de protesta por inadmisión de pregunta o prueba. Ese papel activo, de dirección de la prueba –reitero que conforme a la práctica foral- es apreciable en el art. 87.2 con la siguiente manifestación: *“El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de medio de prueba de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 del la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes”*.
- Se establece la posibilidad de conclusiones complementarias una vez finalizado el juicio en el caso que la prueba documental o pericial practicada resultasen de extraordinario volumen o complejidad. En estos casos, el juez o tribunal podrá acordar la emisión por las partes de dichas conclusiones una vez finalizado el juicio, *“por escrito y preferiblemente*

por medios telemáticos”, en “relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios”. A lo largo de ese período los documentos o pericias se ubicarán en la oficina judicial a disposición de las partes “y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia”

- Por lo que hace a la práctica de diligencias finales (art. 88) son destacables los siguientes cambios: a) se vincula la preceptiva participación de las partes a “la forma establecida para las pruebas de su clase”; b) se establece un plazo máximo para su realización de veinte días; c) se contempla la posibilidad de señalar comparecencia “para la práctica de la misma y valoración por las partes del resultado”; d) en el caso de no poderse practicar la prueba acordada se establece un segundo intento por el lapso de 10 días.
- Asimismo, la práctica de pruebas de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo, exige ahora unas ciertas cargas para las partes. En primer lugar su aportación “por medio de soporte adecuado”; en segundo lugar –limitación de medios judiciales materiales y crisis de por medio, manda- imponiéndoles la obligación de “los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos” (lo que se corresponde básicamente con el art. 384.1 LEC)
- No deja de ser sorprendente que la LRJS omita –salvo los contenidos que acaban de citarse- cualquier singularidad en relación la prueba de la reproducción de la palabra, el sonido y la imagen y los instrumentos que permiten archivar datos y conocer datos relevantes para el proceso, en relación a los arts. 382 a 384 LEC. Cabrá recordar que esos medios son autónomos en la ley procesal civil. Sin embargo no se singularizan como tales en la LRJS. La cuestión no tendría mayor importancia si no fuera por el carácter extraordinario de la suplicación, como recurso natural en nuestra jurisdicción, lo que conlleva conocidas dudas hermenéuticas en relación a si éstos son instrumentos adecuados para la revisión de hechos probados o, en su caso, su asimilación a efectos de documento, siendo éste un aspecto que está provocando una fuerte polémica doctrinal⁴⁴, a la que la nueva norma de fueros laboral se muestra ajena.
- Especial mención merece el mayor desarrollo de la prueba ilícita. En este sentido, el art. 90.2 contiene la previsión que la práctica de prueba contraria a derechos fundamentales o libertades públicas podrá ser solicitada por las partes o apreciada de oficio por el juez o tribunal en el momento de proposición, “salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida”. En dichos supuestos, “se oirá a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada”. La resolución adoptada por el juez o tribunal “y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma” sólo permite recurso de reposición “que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia”. No deja de llamar la atención que no se haya aprovechado la ocasión para establecer algún tipo de regulación respecto a concretas pruebas de detectives privados.
- En directa relación con la llamada prueba ilícita, el art. 90.4 viene a regular “el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte”, susceptibles de afectar el derecho a

⁴⁴ .- Entre otros muchos artículos doctrinales y sentencias contradictorias de diferentes TSJ, véase las reflexiones de PRECIADO DOMÈNECH, C. H.; “Sobre el valor de las grabaciones de imagen a efectos de suplicación. Doctrina contradictoria de la sala social del TSJ de Catalunya”; Jurisdicción Social núm. 108, mayo 2011

la intimidad o cualquier otro derecho fundamental. La norma mencionada acepta la práctica de la expresada prueba, aunque con fuertes condicionantes –derivados de la doctrina constitucional-: a) deberá ser autorizada por el juez o tribunal mediante auto; b) no han de existir medios de prueba alternativos (juicio de necesidad); c) deberán ponderarse los intereses afectados y efectuarse con el mínimo sacrificio (juicio de proporcionalidad); d) en el mencionado auto deberán indicarse *“las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso”*; Es obvia la importancia de esa autorización judicial en los temas recurrentes y siempre polémicos de acceso a ámbitos de intimidad del trabajador, especialmente por lo que hace a su correo electrónico o registro de archivos del ordenador.

- También se desarrolla, dentro de la misma esfera de privacidad, el sometimiento a reconocimientos clínicos, obtención de muestras o recogida de datos personales relevantes, en pruebas documentales o periciales, cuando no exista consentimiento del afectado. El juez podrá autorizar dicha medida siempre que: a) dichas pruebas resulten necesarias; b) se respete la confidencialidad y su uso exclusivamente procesal; c) el interesado pueda acompañarse de especialista a su elección y se le facilite copia de los resultados. Dicha autorización judicial no será necesaria cuando *“la actuación viniera exigida por las normas de prevención de riesgos laborales, por la gestión o colaboración en la gestión de la Seguridad Social, por la específica normativa profesional aplicable o por norma legal o convencional aplicable en la materia”*
- Las últimas dos referidas prácticas probatorias (afectación a ámbitos de privacidad y reconocimiento y examen médico), conforme al apartado 6 del mismo artículo, conllevan una garantía para los afectados; si se obtuvieran datos innecesarios, ajenos a los fines procesales o que pudieran afectar en forma desproporcionada a derechos fundamentales, *“se resolverá lo necesario para preservar y garantizar adecuada y suficientemente los intereses y derechos que pudieran resultar afectados”*. Pero también una presunción legal, en caso de negativa de práctica de ambas: al margen de que la contraparte podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, se contempla un nuevo supuesto de *ficta confessio*: *“pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas”*, al margen de la posible imposición de multas por temeridad y mala fe, en los términos antes expuestos.
- Se contemplan también –art. 96- nuevos aspectos relativos a la carga de la prueba. En primer lugar, en el caso de discriminación, los supuestos hasta ahora previstos de inversión de la misma –previa acreditación de indicios suficientes por la parte actora- se amplía a los supuestos de identidad sexual, de acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública. Y, asimismo, en los supuestos de responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corresponde *“a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo”*, acreditar *“la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad”*. Añadiéndose, además, que *“No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira”*. Se trata, obviamente, de una nueva adaptación de la doctrina del TS en estos temas, especialmente en materia de recargo.

b) Interrogatorio de parte

- El recurrente debate sobre la confesión en juicio –dicho sea en términos “antiguos”- de las personas jurídicas privadas viene a solventarse en la LRJS con la adición en el art. 91.3 de la siguiente previsión: *“Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos”* Y, a dichos efectos,

“la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal”.

- En paralelo se contempla un nuevo tipo de interrogatorio de parte de las personas jurídicas privadas, respecto a *“las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario (...), bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos”* Las características de tan singular participación en la prueba referida son: a) su admisión se acuerda se integra dentro de la prueba de interrogatorio de la parte *“por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal”*; b) sin embargo, *“en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión”*, el juez podrá novar la prueba, convirtiéndola en testifical; c) *“Las referidas prevenciones deberán advertirse expresamente al efectuar la citación para el interrogatorio en juicio”*.
- Por lo que hace al interrogatorio de personas físicas, la posibilidad actualmente contemplada de que, salvo respecto a cuestiones personales, la respuesta se produzca por un tercero queda ahora condicionada a que *“el tercero se encuentre a disposición del juez o tribunal en ese momento”* (art. 91.4)
- Respecto al interrogatorio de Administraciones públicas, el art. 91.6 remite, como era práctica habitual, al art. 315 LEC –y, por tanto, pliego de preguntas escritas previo al juicio-

c) Interrogatorio de testigos

En este tipo de prueba, partiendo de la inexistencia de tacha en el ámbito laboral, la Ley (art. 92.3) aporta limitaciones para su práctica. En concreto, se contempla el siguiente redactado: *“la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse”*

d) Prueba pericial

También el informe de peritos (art. 93) presenta dos cambios significativos, a saber: a) no se requerirá su ratificación en juicio en *“las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate”*; y b) se matiza la posibilidad de intervención del médico forense *“en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones”*. Respecto a esta última cuestión no deja de ser llamativo que se obvie cualquier referencia al estado de necesidad económico de la parte solicitante, de conformidad con la doctrina de suplicación más o menos consolidada en la materia.

e) Prueba documental

También aquí los cambios son mínimos: a) de un lado, la exigencia –como es práctica habitual- de que la documental aportada por las partes *“deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada”*; y b) la aportación preceptiva de documentos que estén en posesión de una de las partes, hasta ahora por petición de parte, podrá ser acordada de oficio, con ampliación, además, a *“otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes”*

f) Informe de expertos

- La posibilidad que el juez solicite informes a organismos públicos especializados se amplía ahora a supuestos de acoso.

- Se prevé que en procesos relativos a enfermedades profesionales y accidentes de trabajo el juez, si lo estima conveniente, requiera informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o del organismo público competente en la materia *“así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto”*
- Se establece la posibilidad de solicitud de un nuevo tipo de informe a personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interese, siempre que dicho informe sea relevante para el proceso y sea pertinente. La solicitud podrá efectuarla la parte a quien convenga esta prueba, y, de aceptarse la práctica por el tribunal, aquélla deberá responder por escrito en el plazo de diez días anteriores al juicio, aunque podrá presentarse hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación

3.11 SENTENCIA

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Se exige especial énfasis en la motivación cuando no se dé veracidad a documentos públicos*
- *Se modifica el criterio legal anterior en cuanto a la retribución de los asalariados-partes procesales*

- El art. 97.2 experimenta un pequeño, pero significativo, cambio, al exigir al juez o tribunal que en el razonamiento de los elementos de convicción fácticos haga un énfasis especial cuando no se recoja en el relato de hechos probados afirmaciones consignadas en un documento público (en relación a la presunción de certeza de los mismos del art. LEC)
- También el art. 99 contempla una adición significativa: de esta manera, respetando el criterio tradicional que en el caso de condena a cantidades la suma ha de ser concreta *“sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución”*, se adiciona ahora la posibilidad de que *“cuando se reclamen prestaciones o cantidades periódicas, la sentencia podrá incluir la condena a satisfacer esas cantidades que se devenguen con posterioridad al momento en que se dicte”*. Es obvio, empero, que dicho artículo puede generar algún problema cuando la demanda no sea de reconocimiento de derecho, sino estrictamente de cantidad, a lo que cabrá añadir, en todo caso, que parece necesaria alguna pretensión por la parte actora en dicho sentido, so riesgo, caso contrario de incongruencia *“extra petita”*
- El derecho a la retribución de las personas asalariadas por sus actuaciones procesales que observaba el anterior art. 101 LPL (ahora, art. 100) sufre los siguientes cambios: a) ya no se exige que el trabajador sea vencedor en el juicio; b) se extiende a conciliaciones y mediaciones prejudiciales; c) se extiende también a cualquier comparecencia judicial; d) la retribución ya se corresponde al día, sino al tiempo invertido por el trabajador en dichos trámites; y e) se excluye de la compensación económica los supuestos en que sea *“preceptivo otorgar representación conforme al artículo 19 de esta Ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad”*
- Por otra parte desaparece el contenido del art. 100 –que exigía que la sentencia contuviera *“si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos”* (en lugar de en la cédula de notificación): se trataba obviamente de una regulación redundante, en atención al contenido del art. 52 LRJS (51, LPL)

3.12 MODALIDADES PROCESALES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Tramitación de oficio por la modalidad procesal correspondiente, aunque exista error en la demanda al respecto (desaparición, salvo supuestos concretos, de la inadecuación de procedimiento)*
- *Especificidades de los TRADE*

3.12.1 MARCO GENERAL

El artículo 102 contiene una adición significativa, observable ya en determinadas sentencias del TS, especialmente en materia del anterior art. 138 LPL. De esta manera, el nuevo apartado 2 del citado artículo –en relación con los nuevos formalismos de la demanda que se incluyen en el ya analizado art. 80- determina que se dará al procedimiento la modalidad procesal que conste en la demanda. Ahora bien, si en cualquier momento se llegase a la conclusión que existe inadecuación de procedimiento “*se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma*”, sin que en ningún caso pueda procederse al “*sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal*” Desaparece, por tanto, la antigua excepción de inadecuación de procedimiento, con dos únicas excepciones: que “*no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento*” y “*cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada*”.

Además, se añade al mentado art. 102 un nuevo apartado tercero, conforme al cual “*Las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas*”. Se trata de una previsión que puede comportar problemas aplicativos, en atención al inacabado debate doctrinal sobre si la extinción de los contratos TRADE deben articularse por la vía del procedimiento ordinario o por la de despido.

3.12.2 DESPIDO DISCIPLINARIO

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Nueva regulación de los efectos procesales del art. 56.2 ET: a) se recoge la figura del error excusable y se le añade la del error no substancial; b) el reconocimiento de la improcedencia vincula al empresario; c) el cobro de la indemnización por el trabajador no le impiden impugnarlo*
- *Nuevo trámite post-sentencia en el caso que los hechos sean ciertos pero el despido sea desproporcionado (no supere, por tanto el juicio de proporcionalidad): a) autorización expresa para sancionar en la sentencia; b) plazo de caducidad de diez días para que el empleador imponga la sanción; c) plazo de caducidad de veinte días para que el trabajador impugne ésta en trámite de ejecución de despido.*
- *Posibilidad de que la parte a quien corresponde la opción la haga efectiva en el juicio, con declaración expresa al respecto en la sentencia*
- *“Legalización” de la práctica de extinción del contrato en la sentencia cuando la*

readmisión devenga imposible

- *Nuevas reglas en la subsanación de la persona del empresario, caso de error en la demanda*
- *Nuevos contenidos mínimos de la demanda y de la sentencia*

La modalidad procesal analizada contiene **cuatro novedades de cierta significación**.

El primero de ello consiste en la adición en el apartado tercero en el art. 105, versando sobre el reconocimiento de la improcedencia a efectos de los salarios de tramitación del art. 56.2 ET. Resumiendo, del contenido de dicho redactado se desprende:

- En primer lugar, se recoge el tradicional criterio casacional respecto al error excusable⁴⁵, la que se añade ahora el concepto de “*error no substancial*”, tanto en la indemnización como en los salarios de tramitación puestos a disposición, de tal forma que si éstos concurren los efectos son la calificación de improcedencia y la condena al empleador al pago de las diferencias en la indemnización. Era éste un aspecto que había sido recogido ya en la Ley 35/2010 –y el RDL 10/2010–, pero en relación al contenido del art. 54.3 ET, y que constaba ya en el art. 122.3, con los efectos de traslación conocidos en la mentada doctrina casacional en cuanto a los despidos disciplinarios. En todo caso cabrá insistir en que dichos efectos no se limitan al error excusable, sino también a los sustanciales.
- Por el contrario, cuando el error no sea excusable o sustancial, los efectos serán la condena al empleador a “*optar entre readmisión o indemnización en la cuantía que se declare procedente, con abono de los salarios dejados de percibir*”
- La referencia a la indemnización –y, en su caso, a los salarios de tramitación– no se limita a su depósito consignación judicial, sino que también incluye la expresión “*abonado*”, lo que en la práctica no es nada más que validar la doctrina casacional⁴⁶ respecto a la validez del pago efectivo –siempre que sea tal–, aún no siendo en puridad una posibilidad regulada en el art. 56.2 ET.
- Sin embargo, quizás el elemento más significativo de la nueva regulación es que viene a rectificar la peligrosa deriva de la doctrina casacional respecto al carácter de transacción de la figura contemplada en el art. 56.2 ET, cuando el trabajador cobraba la indemnización. De esta forma, se mediatizan los efectos derivados de la famosa STS UD 28.12.2009, que equiparó dicha situación a una transacción, llegando a la conclusión que no existía vinculación del empresario al reconocimiento de la improcedencia. El nuevo texto de la Ley afirma rotundamente que “*El reconocimiento de la improcedencia del despido, efectuado en la carta de despido o en cualquier momento posterior, conforme al apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, vincula al empresario, que no podrá alterar esta calificación ni el importe reconocido salvo error material de cálculo o subsanación en forma*”. A lo que se añade –en algo que dicho pronunciamiento no afirmaba pero sí podía deducirse del mismo– que “*La percepción por el trabajador del importe ofrecido por el empresario o la retirada del importe consignado a su favor no le impiden impugnar la extinción contractual*”

El segundo de los cambios más significados en la nueva Ley lo encontraremos en el art. 108.1. Se aborda aquí la problemática de aquellos supuestos en los que en el juicio de proporcionalidad del despido, el juez llega a la conclusión que, pese a que los hechos son reales y susceptibles de imposición de sanción, la gravedad del incumplimiento no alcanza para validar el despido, lo que comportaba la declaración de improcedencia. El nuevo redactado sigue la dinámica general al

⁴⁵.- Por todas, STS UD 07.02.2006

⁴⁶.- Entre otras, STS UD 22.01.2008

respecto, pero incluye un cambio: *“el juez podrá autorizar la imposición e una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido”*. Dicha sanción podrá ser impuesta por el empresario *“en el plazo de caducidad”* de diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, siempre que opte por la readmisión y ésta se haya efectuado en la forma debida. El trabajador podrá impugnar la sanción, en un plazo de caducidad de veinte días, lo que en definitiva se adecua a la previsión del actual art. 114 en relación al 103. Lo que ocurre es que dicha impugnación ya se articula por la vía de demanda de sanción, sino a través *“de incidente de ejecución de la sentencia de despido, conforme al artículo 238”*. Es previsible que aparezca aquí una obvia duda interpretativa, en relación al cómputo de la prescripción de la potestad disciplinaria empresarial, máxime si se tiene en cuenta que los plazos regulados en el art. 60.2 ET son sensiblemente inferiores a los que en la práctica comporta la tramitación procesal del despido. El debate sobre si el despido y el período de tramitación interrumpen la prescripción parece estar servido.

También es significada la adición en el art. 110.1 (nuevo apartado b) de la posibilidad que la parte a quien legalmente corresponda la opción entre readmisión o pago de la indemnización, pueda anticipar su opción –se sobrentiende que en el momento del juicio o un momento anterior o, incluso, con posterioridad a la sentencia si no se ha dictado aún sentencia- *“mediante expresa manifestación en tal sentido”*. Y sobre ello deberá pronunciarse el juez en la sentencia *“sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112”* (en relación, por tanto, al régimen de recursos)

Y en relación con ello, aparece un cuarto aspecto significado en el nuevo apartado c) del art. 110.1, reconociendo la posibilidad de que en caso de declaración de improcedencia, la propia sentencia, *“si constare no ser realizable la readmisión”*, tenga por hecha la opción por la indemnización y se declare extinguido el contrato de trabajo y se condene al empresario al abono directo de la indemnización y los salarios de tramitación hasta la fecha de la sentencia, siempre que exista solicitud del demandante. Era esa una práctica más o menos generalizada en el caso de empresas cerradas o en las que se constaba una evidente situación de crisis irreversible, lo que había sido validado por la doctrina casacional⁴⁷. En todo caso, tendrá que observarse aquí que –como se verá en el posterior apartado 5.3, el nuevo art. 286.1 extiende la posibilidad extintiva en casos que la readmisión sea forzosa no únicamente, como hasta ahora, a los supuestos de cierre de empresa, sino también a aquellas situaciones en que aquélla devenga imposible o irrealizable.

Junto a ello, hallaremos una serie de reformas que podríamos caracterizar como de **índole menor**. Así: la no inclusión de sábados en el cómputo de la caducidad (art. 103.1, lo que constituye una reiteración respecto al art. 65.1), la nueva regulación del error en la cualificación de la persona del empresario del apartado 2 del art. 103, en tanto que ahora la ley permite la constatación del hecho con anterioridad al acto del juicio y desde el momento de la conciliación, permitiendo en su caso la ampliación de la demanda), la ampliación –formalmente impecable pero en la práctica innecesaria- de la modalidad procesal de despido a *“la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual”* (art. 103.3).

O, en materia de contenido mínimo formal de la demanda (art. 104), la exigencia que en la antigüedad se concreten *“los períodos en que hayan sido prestados los servicios”*, además de la inclusión de la jornada y la modalidad y duración del contrato, que se haga constar *“cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso”* y que se acompañe a la misma *“la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido”*. A lo que cabe añadir que, insólitamente –a la espera de la corrección de errores- dicho artículo repite el concepto “categoría profesional” (llamando la atención que utilice dicho término y no haga referencia a clasificación o grupo

⁴⁷ .- STS UD 06.10.2009

profesional) Y, en paralelo, el art. 107, al regular los hechos probados que debe contener la sentencia, incluye como novedades “*tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada*”, “*forma del despido, causas invocadas para el mismo, en su caso, y hechos acreditados en relación con dichas causas*” y “*cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso*”

Por su parte, se adiciona un nuevo apartado d) al art. 110.1, remitiendo a los respectivos reglamentos las indemnizaciones aplicables a los despidos en los regímenes reguladores de las relaciones laborales de carácter especial.

Por otra parte, los arts. 111.1 y 112.1 eliminan la prohibición de ejecución provisional de las sentencias de despido improcedente en el caso de opción por la indemnización, sustituyendo dicha referencia por la de “*no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras penda el recurso*”. Ciertamente el anterior redactado carecía de sentido –en tanto que la propia Ley dedica un Capítulo a la ejecución provisional en materia de despido. Quizás del nuevo texto se podría inferir la posibilidad de ejecución provisional respecto a la indemnización consignada, aunque cabe recordar que el art. 301 LRJS (299 LPL) contempla la figura de los anticipos reintegrables.

3.12.3 SANCIONES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *La sentencia revocatoria deberá condenar al pago de los salarios dejados de percibir*
- *En el supuesto de revocación en parte por mala calificación del grado se articula una medida idéntica a la ya referida en relación a los despidos que no superan el juicio de proporcionalidad*
- *Se adiciona como causa de nulidad la infracción de DF y la nulidad plena de las personas que estén ejerciendo derechos de conciliación de la vida laboral y familiar*

Las novedades que presenta la modalidad procesal de sanciones se concentran esencialmente en el redactado del art. 115, por lo que hace al contenido de la sentencia, y son las siguientes:

- En el caso de revocación total o parcial de la sanción, la sentencia condenará al empresario “*al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción*”
- En el supuesto de revocación en parte, al regular el supuesto que el magistrado considere que los hechos han sido mal tipificados y autorice la imposición de una sanción de menor gravedad, la ley añade ahora una medida muy similar, si no idéntica, a la previamente analizada respecto al despido que no supera el juicio de proporcionalidad (art. 108.1), es decir, autorización al empresario para imponer una sanción adecuada en el plazo de diez días de caducidad y posible impugnación de la misma por el trabajador en el plazo, también de caducidad, de veinte días a través del incidente de ejecución. Y también aquí se reitera el límite, en su caso, de la prescripción del ejercicio del poder disciplinario, por lo que las dudas hermenéuticas antes planteadas deben reiterarse aquí.
- Por otra parte, se incluye dentro de los supuestos de nulidad las sanciones que tengan como móvil la discriminación o la infracción de derechos fundamentales u otras libertades públicas, remitiendo, además, al resto de supuestos de nulidad del art. 108.2 (es decir, ejercicio de derechos vinculados con la filiación y familia y víctimas de violencia de género) Se viene así a cubrir uno de los inexplicables vacíos del redactado anterior que, sin embargo, había venido siendo aplicado por jueces y tribunales en el mismo sentido recogido hoy en la Ley. A lo que cabe añadir el “efecto arrastre” de esta modalidad

procesal en relación a la tutela de derechos fundamentales que observa ahora el art. 184 LRJS.

- Sin embargo, desaparece la previsión contenida en el art. 115.2 LPL de nulidad “*cuando (la sanción) consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable*”

3.12.4 RECLAMACIÓN AL ESTADO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Regulación del cómputo del plazo de prescripción*

En los artículos 117 a 119 sólo es apreciable un cambio significativo, el contenido en el art. 117, por adición de un nuevo apartado 3, conforme al cual “*El plazo de prescripción de esta acción es el previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, iniciándose el cómputo del mismo, en caso de reclamación efectuada por el empresario, desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios de tramitación y, en caso de reclamación por el trabajador, desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario*”. Se trata, de nuevo, de la traslación a nivel legal de la doctrina unificada en la materia⁴⁸.

3.12.5 DESPIDOS OBJETIVOS Y COLECTIVOS

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Se recogen las reglas de la carga de la prueba que contempla la Ley 35/2010 respecto a contratos de fomento de la contratación indefinida*
- *Inclusión dentro de las causas de nulidad de los despidos colectivos de los supuestos de infracción de DF y extinciones no autorizadas, en su caso, por el juez mercantil*

En estas modalidades sólo son observables dos pequeñas modificaciones. De un lado, se introduce un tercer apartado en el art. 121 en relación a los contratos de fomento de la contratación indefinida, respecto a las reglas de la carga de la prueba cuando el trabajador ante un despido objetivo alegue que los motivos son disciplinarios, en términos idénticos a los observados en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, tras la Ley 35/2010. Desde mi punto de vista se trata de una norma un tanto insólita en tanto que, aunque desde el RDL 10/2010, desapareció un término cierto, se trata de una medida de carácter no indefinido, al menos desde una vertiente finalista.

Por otra parte, el art. 124, al regular los despidos colectivos incluye como causa de nulidad – lógica, por las nuevas competencias del orden social en la materia- la infracción de derechos fundamentales, así como las extinciones que se acuerden sin autorización del juez mercantil, en el caso de concurso.

3.12.6 MATERIA ELECTORAL

⁴⁸.- Entre otras muchas, STS UD 21.03.1999

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *El arbitraje –y la impugnación judicial- se refiere ahora, rectificando la doctrina del TS, a todos los actos electorales, incluso los anteriores a la constitución de la mesa.*
- *Nuevo mecanismo de suspensión del proceso (con remisión al art. 180)*
- *Nueva modalidad para la impugnación de los actos de reconocimiento de la representatividad por la oficina pública electoral*

Son tres los cambios importantes respecto a las elecciones sindicales:

- a) En primer lugar, se adiciona un nuevo apartado 2 –pasando el actual a ser el 3- en el art. 127, del siguiente tenor literal: “*Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral*”. No es un cambio baladí, en tanto que en este caso se enmienda la plana a la doctrina casacional que venía entendiendo que la modalidad procesal analizada sólo operaba –como parecía desprenderse de la Ley- desde el momento de constitución de la mesa electoral, excluyendo los preavisos⁴⁹
- b) En el art. 132 se establece el mecanismo de suspensión del proceso electoral mientras se tramita la demanda, remitiendo al art. 180 –por tanto, al incidente allí establecido en cuanto a las demandas de tutela de derechos fundamentales-
- c) Y, finalmente, se incluye un nuevo art. 136 (mientras que el anterior de la LPL se integra ahora conjuntamente en el 135) cuyo objeto es establecer el procedimiento de impugnación de los actos de expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales por la oficina pública “*ad hoc*”. Cabe indicar que anteriormente existía un larvado debate respecto a si el conocimiento de dichas certificaciones era un acto administrativo –y, por tanto, debía ser impugnado en sede contenciosa- o bien, por su vinculación con el proceso electoral, se trataba de una cuestión de la que debía conocer la jurisdicción social. De hecho son escasos los pronunciamientos sociales que han abordado la cuestión y, cuando lo han hecho, no parece que dicho aspecto se haya planteado, al formularse la demanda bien bajo la modalidad de tutela de derechos fundamentales⁵⁰, bien por la vía de conflicto colectivo⁵¹. En todo caso es ése un debate ya superado, en tanto que el orden laboral conoce ahora, tras el cambio normativo, en forma indubitada de dichos conflictos, con independencia de su naturaleza.

La legitimación activa para dicho proceso corresponde a “*el sindicato o sindicatos interesados*” y la pasiva a “*los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida*”, pero sin que se mencione a la Administración expendedora del certificado.

La competencia territorial se adjudica al “*Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente*”. Y el plazo es de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación.

⁴⁹ .- STS UD 04.05.2006

⁵⁰ .- STS 27.01.2003

⁵¹ .- Véase, por ejemplo, la STSJ Galicia de 16.01.2001

El procedimiento es urgente y deberá señalarse juicio en el plazo de diez días desde la presentación de la demanda, con reclamación a dicha oficina electoral para que aporte el expediente en los dos días siguientes.

La sentencia se dictará en el plazo de tres días desde el juicio y “resolverá sobre los términos de la certificación emitida en función de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes”, debiendo ser notificada a las partes y a la Oficina pública. Contra la misma cabe recurso de suplicación.

3.12.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Se concreta el contenido que deben tener los informes de los órganos de representación y de la ITSS*
- *Posibilidad de recurso si hay cantidades acumuladas que superan el mínimo legal*

Los cambios que experimente la ley de ritos laboral en esta materia son básicamente dos: de un lado, la delimitación de contenidos de los diferentes informes previstos en la ley, de otra, la posibilidad de recurso en determinados supuestos.

En primer lugar, respecto al informe de la representación unitaria de los trabajadores, se incluye en el apartado 1 del art. 137, a la hora de determinar sobre qué deber versar el mismo la siguiente expresión: “sobre las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación aplicable”. Y, por otra parte, en el apartado 2, en cuanto al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se incluye la siguiente frase en por lo que hace a los contenidos del mismo: “en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás”, manteniendo el resto del redactado anterior respecto a “circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor”. Aunque la medida versa sobre dichos informes, quizás no pueda descartarse que la pretensión del legislador sea acotar el ámbito de aplicación de dicha modalidad contractual, respecto a otras reclamaciones derivadas del encuadramiento, siguiendo la doctrina la conocida doctrina casacional en esta materia –que, en muchos casos, convierte la necesidad de dichos informes en elemento definidor de la modalidad contractual-. Sin embargo, al hilo de esta última reflexión, no está de más recordar que –al margen de otros efectos procesales- la inadecuación de procedimiento ha sido prácticamente descartada como excepción, por la conversión de oficio en la modalidad adecuada, con el régimen de excepciones pertinente, lo que se ha analizado ya en el anterior apartado 3.12.1, en relación al art. 102.2.

Por otra parte –y, sin duda, como novedad más significada- se modifica el apartado 3 del citado art. 137. Dicho cambio pivota sobre dos ejes: a) por una parte, la inclusión en su redactado de la siguiente expresión “A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes” (lo que, desde mi punto de vista, resultaba innecesario por ser práctica judicial consolidada, y reiterativo en relación al contenido del art. 26.4): y b) –y es aquí dónde reside la novedad- a la tradicional interdicción de recurso de suplicación –que tantos ríos de tinta ha hecho correr- se añade ahora la siguiente excepción: “salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación”. Las dudas que provoca dicha inclusión –que se refiere posteriormente en otras modalidades procesales similares- se centra en determinar si, visto su redactado, el recurso de suplicación cabe sólo contra las diferencias salariales –lo que, en definitiva, sería una revisión legal de la doctrina casacional en la materia- o bien extiende sus efectos a la propia clasificación. Es obvio que en algún supuesto –cuando se trate de determinar la actividad concreta que efectivamente llevaba a cabo el trabajador- ambas cuestiones serán ineludibles. Sin embargo, restan evidente dudas interpretativas en aquellos casos en los que el ejercicio de funciones

superiores ha quedado acreditado pero, sin embargo, no concurren los requisitos convencionales o legales para la consolidación del encuadramiento postulado. Ahora bien, no cabe olvidar el contenido del art. 192.2, del que parece desprenderse un “efecto arrastre” de la acción recurrible respecto a la irrecurrible.

3.12.8 MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *En la nueva regulación, la modalidad resulta aplicable aunque el empresario no haya acudido a las vías de los arts. 40 y 41 ET (sin que el plazo de 20 días se compute hasta la notificación por escrito y con aplicación en todo caso de la prescripción legal)*
- *Posibilidad de informe de la ITSS*
- *Eficacia de cosa juzgada de sentencias recaídas en las demandas de conflicto colectivo sobre las individuales*
- *Cabe recurso cuando la modificación o la movilidad sean colectivas*
- *La sentencia que declare justificada la medida, deberá contener el reconocimiento del derecho del trabajador a extinguir su contrato en el plazo de quince días*
- *Si la sentencia declara la modificación injustificada, deberá condenar a los daños y perjuicios causados*
- *Nuevos tipos de nulidad: infracción de DF, ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y violencia de género*

Los cambios que experimenta esta modalidad de proceso son más significativos. Cabe citar al respecto los siguientes:

- Se revisa la conocida doctrina casacional respecto a que esta modalidad no es aplicable – especialmente, en cuanto a la institución de la caducidad- cuando el empresario no ha seguido los trámites establecidos en los arts. 40 y 41 ET⁵², debiéndose en dichos supuestos reconvertir la demanda al procedimiento ordinario⁵³. En puridad, sin embargo, no nos hallamos ante una reversión de dicho criterio doctrinal, sino ante una adaptación finalista. Así y de entrada, la LRJS en su artículo 138.1 prevé que el proceso se seguirá por demanda de los trabajadores afectados “*aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores*” –lo que, obviamente, resulta opuesto a la doctrina del TS citada-. Sin embargo, acto seguido viene a matizar que la caducidad de veinte días del art. 59.4 sólo empezará a computarse hasta que tenga lugar la notificación “*por escrito*” y efectiva de la medida al trabajador o a sus representantes, “*sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso*

⁵² .- SSTS UD 18.07.1997, 07.04.1998, 08.04.1998, 11.05.1999, 17.12.1999, 10.04.2000, 18.09.2000, 20.10.2000, 15.01.2001, 08.11.2002, 18.03.2003, 25.06.2003, 04.10.2004, 15.03.2005, 10.10.2005, 15.11.2005, 02.12.2005, 18.12.2007, 16.01.2009, 27.01.2009, 20.10.2009, 10.11.2009, 11.11.2009, 22.03.2010, 23.03.2010, 19.04.2010, 14.09.2010, 25.10.2010, 09.12.2010, etc

⁵³ .- SSTS 11.05.1999, 20.09.2007, etc

del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores” –lo que había sido ya aplicado por la doctrina unificada⁵⁴ -.

El legislador, por tanto, ha optado por una salida ecléctica: rompiendo así la reconversión de modalidad en la adecuada –en este caso, el procedimiento ordinario- en caso de inadecuación de procedimiento que con carácter general contempla el art. 102.2, fuerza la sustanciación de cualquier tipo de divergencia en las materias enunciadas a las especificidades del art. 138. Sin embargo, atempera el rigor de la caducidad, de tal manera que su cómputo sólo se inicia a partir de la notificación efectiva de la novación contractual impropia o, en todo caso, regula el término ordinario de prescripción del año. Personalmente me parece una pésima solución, que puede generar nuevos problemas aplicativos. Sin duda que cuando no existe comunicación escrita las consecuencias prácticas pueden ser asimilables a la doctrina casacional anterior, aunque el hecho es que ello obliga al juez a entrar a valorar sobre la justificación de la medida que, en muchos casos, puede no ser alegada, lo que crea una evidente disparidad de armas en perjuicio de los trabajadores. Ello es especialmente grave si el cambio tiene naturaleza de colectivo, en tanto que aquí se habrá privado a la persona asalariada de las garantías que se derivan de la existencia de un período de consultas y, por tanto, de negociación con sus representantes, aunque en este caso la calificación del cambio contractual es la nulidad. A lo que cabe añadir que cuando sí existe comunicación, pero no se cumplen el resto de requisitos legales el plazo de veinte días empieza a correr ineludiblemente a partir de la misma, aunque resulte claro que el empresario ha omitido los requisitos formales de los arts. 40 y 41 ET (por ejemplo, porque ha soslayado la negociación efectiva). Y, finalmente, habrá que reseñar las conocidas dificultades para determinar si concurre o no una modificación sustancial de las condiciones de trabajo –por su compleja y nada clara regulación legal- o, incluso una movilidad geográfica –en relación a los casos que no exijan cambio de domicilio-. En ese sentido, si existe una notificación del empleador de modificación de algunos aspectos contractuales que el trabajador considera que son simple ejercicio del poder organizativo del empleador o del “*ius variandi*” y articula su demanda por la vía del procedimiento ordinario, corre el evidente riesgo que, en su caso, se aprecie la caducidad de la acción.

Todo ello se complica si se tiene en cuenta que la efectividad de la notificación no tiene porqué producirse en la persona del trabajador, sino que se acepta también la efectuada a sus representantes. Es decir, que si por ejemplo la empresa decide en una reunión con éstos que dejará sin efecto lo que los asalariados consideran una condición más beneficiosa –y no, el empleador- el plazo de caducidad empezará a correr ineludiblemente a partir de ese momento, siendo perfectamente posible que un trabajador afectado desconozca el cambio de las condiciones contractuales.

- Se prevé también –apartado 3 del art. 138- la posibilidad que el magistrado actuante requiera informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes”. La tramitación de dicho informe paraliza los plazos procesales que la ley contempla, de conformidad con el apartado 5 del mismo artículo.
- El nuevo texto procesal viene a ampliar los efectos de la demanda de conflicto colectivo por dichas causas en relación a las demandas individuales (art. 138.4) Así, a la paralización de la tramitación de los procesos de este último tipo mientras se tramite aquéllos, se añade ahora que la sentencia firme recaída en demanda de conflicto colectivo tendrá eficacia de cosa juzgada sobre las reclamaciones individuales o plurales “en los

⁵⁴ .- STS UD 20.04.2009, aunque se consideraba que no era de aplicación en el caso de conflictos colectivos (SSTS 21.10.1998, 15.11.2005, etc)

términos del apartado 3 del artículo 160” (es decir, la individualización de efectos de los conflictos colectivos que luego se analizará)

- También en esta modalidad se regula la posibilidad excepcional de recurso. Aunque se sigue manteniendo –apartado seis- que los pronunciamientos recaídos en instancia son irrecurrible, se acepta suplicación en los casos de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- Por otra parte, dentro de los efectos de las sentencia recaídas en estos procesos – apartado 7- se regula que si la calificación es que el cambio contractual es justificado, se *”reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días”*. De esta manera, se incluyen en dichos efectos tanto la posibilidad que el trabajador extinga el contrato tras haber actuado procesalmente contra la modificación (lo que no aparece claro en los arts. 40 y 41 ET, pero así había sido aceptado por la doctrina unificada⁵⁵), como la fijación de un término para la extinción contractual, que es uno de los vacíos más significativos de las normas substantivas indicadas tras la llamada reforma laboral de 1994 y a diferencia del texto estatutario anterior (aunque sigue sin regularse cual es el plazo para la extinción cuando la novación impropia no es atacada judicialmente por el trabajador)
- También resulta destacable un cambio significativo en cuanto a los efectos de la sentencia, en este caso respecto a las declaraciones de injustificación del cambio contractual. Se trata de la nueva previsión del apartado 7 del tantas veces mentado art. 138, en el sentido que, al margen de los distintos pronunciamientos que la ley ya venía observando, la sentencia deberá condenar al empleador *“al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos”*. Finaliza así el largo debate sobre si podía existir dicha compensación por el daño causado, dado el carácter ejecutivo de las medidas legales o, en su caso, si podía acumularse dicha pretensión en la propia demanda de impugnación de las mismas⁵⁶.
- En materia de nulidad del cambio contractual, el citado apartado 7 viene a insistir en su aplicación cuándo se eludan las normas legales para los supuestos colectivos, constando ahora la expresa referencia a los arts. 40 y 41. Pero, además, se incluyen dentro de los supuestos de nulidad los casos de discriminación, vulneración de derechos fundamentales y otras libertades públicas, ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y violencia de género, por remisión al art. 108.2 Se viene así, también aquí –como ocurría con la sanciones-, a cubrir un hueco significativo en la Ley que, no obstante, había sido interpretado –al menos en cuanto a discriminación y vulneración de derechos fundamentales- en los términos ahora elevados a rango legal.

3.12.9 DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Posibilidad de acumulación en la demanda de acción de resarcimiento por daños y perjuicios*
- *Necesidad que las partes concreten sus respectivas propuestas de horario y distribución, con informe, en su caso, de órganos paritarios o de seguimiento del plan de igualdad*

⁵⁵ .- STS UD 21.12.1999

⁵⁶ .- Sin que existiera doctrina unificada al respecto, en tanto que la STS UD 21.06.1996 declinó el conocimiento de dicho aspecto por falta de contradicción, aunque del texto de la STS UD 16.01.2009 parecía aceptarse ese resarcimiento, aunque por la vía del art. 50 ET.

- Posibilidad de recurso cuando la indemnización postulada supere el límite legal
- Se incluyen las tutelas legales en materia de horario de las trabajadoras víctimas de violencia de género

- Se reconoce en el nuevo art. 139 LRJS –antes, 138 bis LPL- el posible derecho de acumular en este tipo de demandas las reclamaciones correspondientes a la acción de daños y perjuicios causados a al trabajador, aunque respecto los “*exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida*”, sin que los mismos concurren si el empleador ha dado cumplimiento provisional a la distribución horaria propuesta por el trabajador.
- En paralelo, se intenta reforzar la concreción horaria por las partes, tanto con el régimen de exclusión indemnizatoria al que se acaba de hacer referencias, como a la inclusión del supuesto de negativa del empleador a la propuesta hecha por el trabajador como supuesto causante de la acción; o la inclusión, en el apartado 1 a) de la previsión que ambas partes “*deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia*”.
- También aquí se reconoce la posibilidad de recursos –antes inexistente-, aunque en aquellos supuestos en los que “*se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia*” De nuevo aquí aparecen las dudas respecto a si el recurso se limita a la indemnización o bien también al fondo del derecho y es también forzosa la remisión al art. 192.2.
- Finalmente, se produce una ampliación del ámbito de esta modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género, en cuanto a posibles divergencias con la empresa en materia de “*reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa*”. Se prevé, además, la posible acumulación de la acción de reclamación por daños y perjuicios, así como la adopción de las medidas cautelares del art. 180.4

3.12.10 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- Nuevas competencias procesales de las entidades gestoras y servicios comunes
- Aplicación de todas las medidas cautelares necesarias a efectos de aportación del documento de acreditación de cobertura del riesgo
- Nuevos supuestos de informe preceptivo de la ITSS
- También es novedosa la regulación de la aportación del expediente administrativo y los efectos de su omisión
- Posibilidad de emplazamiento de terceros de oficio
- Modificación de los supuestos de revisión de oficio de las prestaciones: a) se incluye al FOGASA, b) no será necesario acudir al control judicial de la autotutela administrativa en materia de desempleo y prestación por cese de

actividad en el año posterior al reconocimiento de la prestación

- *Cambios en los procedimientos de oficio por fraude en la contratación temporal con efectos sobre el desempleo (anterior art. 145 bis LPL)*

Cabe reseñar que el Capítulo VI del Título II del Libro Segundo LRJS pasa a regular formalmente las prestaciones de la Seguridad Social (en lugar de “Seguridad Social”, como antes), en tanto que se incluyen también en la nueva regulación los conocidos contenidos de impugnación de actos administrativos en la materia.

Al margen de ello aparecen en la nueva Ley lo que podríamos denominar modificaciones puntuales o “menores”, como es la inclusión en el art. 140.1 (anterior 139 LPL) de la necesidad de acreditación de la vía “administrativa correspondiente” respecto a las entidades colaboradoras (lo que, en todo caso, remite al contenido del art. 71.3 y las reflexiones que se hacían al respecto) La obligación de reclamación previa se extiende a aquellos supuestos en los que en demanda “ordinaria” se incluya cualquier reclamación por vulneración de derechos fundamentales y otras libertades públicas, “*salvo que se opte por ejercitar exclusivamente esta última mediante la modalidad procesal de tutela*”

La genérica regulación legal de la legitimación de entidades gestoras y servicios comunes del actual art. 141.1 LRJS –anterior, 140 LPL- se amplía ahora con la siguiente frase adicional: “*con plenitud de posibilidades de alegación y defensa, incluida la de interponer el recurso o remedio procesal que pudiera proceder*”, lo que conlleva que “*el secretario judicial deberá efectuar las actuaciones precisas para constatar la posible existencia de las situaciones anteriores y acordar, en su caso, que les sean notificadas las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente*”. Y, como contrapartida –apartado 2 del artículo citado- “*El órgano jurisdiccional podrá solicitar de dichas entidades y organismos los antecedentes de que dispongan en relación con los hechos objeto del procedimiento y los mismos podrán igualmente aportar dichos antecedentes, estén o no personados en las actuaciones, en cuanto pudieran afectar a las prestaciones que gestionen, a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto*” (previsión en cierto modo relacionada con la del art. 28.2, ya referido)

Por otra parte, en el art. 142.1 (anterior 141 LPL) el tradicional embargo de bienes del empleador que no aporte previo requerimiento del juzgado y con audiencia a la Tesorería General de la Seguridad Social del documento acreditativo de la cobertura del riesgo, se ve ahora ampliado a “*cuantas medidas cautelares se consideren necesarias*”, ampliándose todas ellas “*en relación con el aseguramiento del riesgo y el documento de cobertura de las mejoras voluntarias o complementarias de seguridad social y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a cuyo efecto el empresario o el tercero deberán aportar en el plazo antes indicado y previo requerimiento al efecto, el documento de aseguramiento y los datos de la entidad aseguradora que cubra el mismo, con apercibimiento de adoptarse la medida de embargo preventivo prevista anteriormente u otras medidas cautelares idóneas*”

Asimismo, el preceptivo informe de la ITSS en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del apartado 2 del art. 141 LPL (142 LRJS) se concreta ahora a los supuestos de determinación de contingencia, o de la falta de medidas de seguridad de seguridad “*y en los demás supuestos en que lo estime necesario*”. El trámite de reiteración, caso de no aportación antes del juicio, se ve ahora constreñido a un plazo mínimo de cinco días antes del juicio.

También el expediente a aportar por la entidad gestora es objeto de modificaciones en su tramitación procesal, al ampliarse a “*las actuaciones administrativas practicadas en relación con el objeto de la misma*” y exigirse que esté “*completo, foliado y, en su caso, autenticado y acompañado de un índice de los documentos que contenga*” (art. 143). Y no acaban ahí las

obligaciones previas de información de la entidad gestora, en tanto que –en relación a los arts. 28.2 y 141.2- se establece la obligación de requerir *“igualmente al correspondiente organismo y éste, en su caso, deberá poner de oficio en conocimiento del juzgado o tribunal, informe de si tiene conocimiento de las existencia de otras demandas en las que se deduzcan pretensiones en relación con el mismo acto o actuación, a los efectos de posibilitar, en su caso, la acumulación de oficio o a instancia de parte”*.

Los efectos y la regulación de la no aportación del expediente –art. 144 LRJS y 143 LPL- sufren también alguna variación. Así, se establece un trámite de nuevo requerimiento –antes inexistente- en el caso que la entidad gestora no lo aporte, Y en el caso que, llegado el día del juicio, no se hubiera aportado y al demandante le interesa el acceso al mismo, se prevé –al margen de la suspensión en el plazo de diez días ya anteriormente vigente- la posibilidad de imposición de las medidas sancionadoras del art. 75.5 –multa por infracción del deber de colaboración con la justicia-. Por otra parte, la responsabilidad disciplinaria del funcionario correspondiente que contempla el art. 145, por la no aportación del expediente se amplía a *“cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso”*, a efectos de la adopción de las medidas disciplinarias –ya anteriormente contempladas- y de aquellas otras *“que puedan ser procedentes”*

A la vista de dicho expediente –art. 143.3- el tribunal *“dispondrá el emplazamiento de las personas que pudieran ostentar un interés legítimo en el proceso o resultar afectadas por el mismo, para que puedan comparecer en el acto de juicio y ser tenidas por parte en el proceso y formular sus pretensiones, procurando que tal emplazamiento se entienda con los interesados con al menos cinco días hábiles de antelación al señalamiento a juicio y sin necesidad de que, en este caso, se cumplan los plazos generales previstos para la citación de las partes demandadas en el artículo 82”*. Por otra parte, se reitera la prohibición de alegar hechos nuevos –en relación al expediente administrativo-, pero con la salvedad, ya contenida y analizada en los arts. 71.3 y 80.1 c)– de hechos nuevos o desconocidos anteriormente.

La revisión de oficio de actos declarativos de derecho del art. 145 LPL -146 LRJS- también experimenta algunas modificaciones. Así, en primer lugar, se incluye entre los sujetos activos al FOGASA. En segundo lugar, se incluye también en las excepciones de las revisiones de oficio –además de la rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos- la revisión de todos los actos en materia de desempleo y prestación por cese de actividad de autónomos, *“siempre que se efectúen dentro del plazo máximo de un año desde la resolución administrativa o del Órgano gestor que no hubiere sido impugnada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 147”*.

Y precisamente dicho art. 147 –anterior artículo 145 bis, en relación a los procedimientos de oficio por fraude en la contratación temporal, respecto al desempleo- experimenta también algunos cambios, tres en concreto. a) el plazo para la interposición de la demanda-comunicación se amplía de seis a tres meses desde la última solicitud de la prestación correspondiente; b) se elimina –sin que queden claros los efectos- la prohibición de desistir del trabajador legitimado pasivamente; y c) desaparece la innecesariedad de acudir al procedimiento de oficio si la ITSS levanta acta de infracción en base a los hechos declarados probados de la sentencia.

3.12.11 EL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Se da un redactado integral y armonizado de los distintos tipos de procedimiento de oficio.*
- *Nuevos supuestos respecto al tipo de impugnación de ERES con acuerdo*
- *Ampliación del tipo de discriminación por razón de género a otros supuestos de*

discriminación

- *El tipo relativo a la impugnación de actas de infracción se limita lógicamente a aquellos casos en los que concurra gestión recaudatoria –y, por tanto, conocimiento de la misma por la jurisdicción C-A-*
- *Contenido mínimo de la demanda de oficio (que ya no, comunicación)*
- *Efectos de las sentencias firmes*

Desde un punto de vista estrictamente formal es remarcable el cambio que establece la nueva Ley, incluyendo en un solo artículo, el 146, los anteriores 146, 149 y 150. De esta manera, se integran los distintos procedimientos en un único redactado, lo que ciertamente dota al modelo de mayor coherencia.

Los anteriores procedimientos de oficio, ahora unificados, siguen perviviendo, aunque con algún cambio significativo, a la vez que aparecen otros supuestos asimilados. Y en esa tesitura se distingue entre los siguientes supuestos

- a) Actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados, supuesto en el que no se aprecia ningún cambio.
- b) Concurrencia de dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, o extinción (arts. 47 y 51.5 ET) apreciada por la Administración pública en ERE a efectos de su posible declaración de nulidad. Aquí sí aparecen algunas novedades, a saber: 1) se incluye como causa generadora del juicio de adecuación a legalidad el fraude; 2) se incluye la reducción de jornada, en los términos previstos tras la Ley 35/2010; y c) se adicionan los supuestos en los que la autoridad laboral, de oficio o a petición del SPEE, llegue a la conclusión que el acuerdo alcanzado puede tener por objeto el acceso indebido al desempleo. Cabe observar que este último tipo –el fraude en el desempleo– estaba ya observado en el art. 51.5 ET desde la reforma laboral de 1994 y que, sin embargo, no había tenido hasta ahora traslación procesal.
- c) Actas de infracción o actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecie la concurrencia discriminación por razón de sexo, con inclusión de perjuicios causados a efectos indemnizatorios. En este caso se amplían también los tipos causantes de la apreciación administrativa a las discriminaciones por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual “*u otros legalmente previstos*”
- d) Actas de infracción impugnadas por el responsable en base a alegaciones y pruebas que a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora. La modificación normativa en este caso, consistente en la limitación de dicho procedimiento a las actuaciones meramente recaudatorias en relación al art. 3 f), deviene lógicamente del ampliación de la jurisdicción, en tanto que ya no debe *laboralizarse* en proceso separado la actuación de las Administraciones públicas de las que ahora conocerá el orden social, sino únicamente aquéllos aspectos que se le escapan.

Por lo que hace a las novedades apreciables en la tramitación procesal de esta modalidad procesal, deben destacarse las siguientes:

- Con buena lógica se sustituyen las referencias antes contenidas a los documentos o la comunicación de la Autoridad laboral, origen de actuaciones, por el concepto de demanda. Por tanto, determinadas prácticas anteriores consistentes en algunos casos a la simple remisión de las actuaciones administrativas con una breve nota explicatoria que cumplía los trámites mínimos observados en el art. 80.1, decaen. Máxime cuando el art. 149.1 regula en forma expresa cual debe ser el contenido de dicha demanda, requiriendo que en

ella se expresen: “*las personas contra las que se dirige y la concreta condena que se pide frente a ellas según el contenido de la pretensión, los hechos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y, en concreto, aquéllos que se estiman constitutivos de discriminación o de otro incumplimiento laboral*”. A los que se añaden singularidades en los casos de ERES: “*Asimismo se consignará, en su caso, el acuerdo de suspensión, reducción de jornada o extinción impugnado y la causa invocada, junto con la identificación de las partes que intervinieron en el mismo, precisando la concreta pretensión declarativa o de condena que se pide del órgano jurisdiccional, con expresión, de proceder, de los perjuicios estimados o de las bases para la determinación de la indemnización correspondiente, así como de los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios*”

- Se regula asimismo –en un aspecto meramente formal, en tanto que ya era práctica habitual- la obligación que se emplace a los trabajadores perjudicados (art. 150.2 a).
- Se prevén los efectos de las sentencias firmes, que vincularán “*en los extremos en ella resueltos a la autoridad laboral y a los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa ante los que se impugne el acta de infracción o de liquidación*” (art. 148)

3.12.12 CONFLICTOS COLECTIVOS

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Nuevo tipo de conflicto colectivo, que afecte a un colectivo genérico susceptible de individualización, en los términos ya analizados en el apartado 2.7*
- *Eficacia de cosa juzgada de la sentencia recaída en esta modalidad procesal sobre reclamaciones individuales en todos los órdenes jurisdiccionales si existe “conexidad”*
- *Obligación de suspensión de las demandas individuales y criterios de aplicación*
- *Se regulan los conflictos colectivos en relación a los acuerdos de interés profesional de los TRADE*
- *Ampliación del contenido mínimo de la demanda*

Al margen de la nueva figura del conflicto colectivo que afecta “*a un colectivo genérico susceptible de determinación individual*”, antes analizada, un aspecto relativamente significativo de la LRJS se contiene en el art. 160.5, que extiende la eficacia de cosa juzgada de las sentencias recaídas en conflictos colectivos sobre reclamaciones individuales a los casos en que se presente una “*conexidad*”, añadiéndose que “*tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo*”. Por otra parte, se establece que la no firmeza de la sentencia del conflicto colectivo debe comportar efectos suspensivos de las reclamaciones individuales (lo que ya venía siendo aplicando por la doctrina casacional en la que, aunque no se consideraba que existiera cosa juzgada, sí se exigía la suspensión⁵⁷) Respecto a dicha suspensión se regula que deberá acordarse “*aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al Tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria*”. En paralelo, se determina que la interposición de

⁵⁷ .- Por todas, STS 30.09.2004

conflicto colectivo interrumpe la prescripción de reclamaciones individuales (art. 160.6 y de conformidad con la doctrina unificada en la materia⁵⁸, aunque con matices conocidos)

Por otra parte, se recogen otros aspectos menos significativos, como la inclusión en el ámbito de aplicación de los conflictos colectivos de los pactos o acuerdos de empresa, los que se entablen en supuestos de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo –lo que ya se derivaba de los arts. 40.2 y 41.2 ET, pero no tenían reconocimiento expreso procesal-, o la impugnación de laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos.

Asimismo, se amplía la legitimación activa para su instancia, en un aspecto meramente formal, respecto a las *“Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores”*.

Se regula también la figura de los conflictos colectivo en cuanto al sector de los TRADE. Así, se amplía el ámbito de aplicación de dicha institución procesal a los acuerdos de interés profesional (art. 153.1). Se singularizan las legitimaciones para la interposición del los mismos: *“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 reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto”* (art. 154 e). Y, finalmente se regulan los efectos alcanzados en trámite de conciliación o mediación: *“el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”*.

Respecto al contenido de la demanda –al margen de las singularidades de la nueva figura del conflicto colectivo, en los términos ya antes analizados- se exige que en la misma conste *“La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas”*, así como *“Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas”*

3.12.13 LA IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Nuevo límite temporal para su sustanciación: mientras el convenio esté vigente*
- *En las sentencias individuales en que se aprecie nulidad total o parcial de un convenio, deberá notificarse dicho hecho al Ministerio Fiscal para que proceda a su impugnación*
- *Nuevas legitimaciones activas: Ministerio Fiscal y AP, así como Instituto de la Mujer –u organismos análogos- respecto a contenidos discriminatorios*
- *Efectos de cosa juzgada sobre las reclamaciones individuales*

Los cambios más trascendentes en esta modalidad procesal son los siguientes:

- La acción de impugnación tiene ahora un límite –lógico-: *“mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional”* (art. 163.3). Cabrá entender que dicha subsistencia –aunque la Ley no lo aclare- se refiere tanto a su vigencia temporal como al período de ultraactividad.

⁵⁸ .- Entre otras, STS 30.06.1994, 15 .07.1995, 21.07.1995, 16.12.1996, 21.07.1998, 06.07.1999, 12.06.2000, 09.10.2000, etc.

- Por su parte, el apartado 4 del citado art. 163 contempla la posibilidad de impugnación indirecta de un convenio o de sus contenidos a través de demandas individuales o conflictos colectivos, de tal manera que de producirse éstos y recaer sentencia estimatoria “*El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos*”. Se viene así, de alguna manera a finalizar con la situación –que ha dado lugar a tantos pronunciamientos judiciales y constitucionales- que se producía por las legitimaciones estrictas de tipo colectivo que ocasiona el modelo actual. Ahora, los trabajadores o empresas individuales no sólo podrán impugnar en su estricto ámbito contractual un convenio colectivo, sino que además se abre la puerta –a través de la mentada comunicación de oficio- para que el Ministerio Fiscal inste una demanda de impugnación de aquél.
- El ámbito material de la modalidad ya no se limita a los convenios en sentido estricto, sino que –conforme a la doctrina del TS⁵⁹- en la materia se extiende también a pactos o acuerdos.
- Se amplía –art. 165.1- la legitimación activa en los supuestos de ilegalidad, en tanto que además de los sujetos hasta ahora contemplados (órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas) se añaden ahora el “*Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito*”. Y en el caso de impugnación de contenidos discriminatorios, directos o indirectos, por razón de género, “*el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas*”. No deja de llamar la atención que dicha posibilidad sólo se contemple en relación al mentado supuesto de discriminación, obviando otras posibles situaciones susceptibles de afectación del art. 14 CE (lo que sí ocurre, como se verá a continuación en la modalidad de tutela de derechos fundamentales y otras libertades públicas).
- Se contempla también –conforme a la doctrina casacional sentada en la materia- que la sentencia que anule un convenio “*producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso*” (art. 166.2)

3.12.14 DENEGACIÓN DE REGISTRO E IMPUGNACIÓN DE ESTATUTOS DE SINDICATOS

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Nuevas legitimación activa de la oficina pública que deniegue el registro*
- *Inclusión de los supuestos de modificación de los estatutos en relación a sindicatos que ya tengan personalidad jurídica*
- *Nueva submodalidad en relación a los estatutos de asociaciones patronales*

Por lo que hace a la impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito de estatutos (actuales artículos 167 a 172, 165 a 170 LPL) sólo resultan destacables dos cambios: a) la legitimación activa de la oficina pública que deniegue el registro, además del Ministerio Fiscal, ya previamente contemplado; y b) la inclusión en el tipo procesal de aquellos

⁵⁹ .- Entre otras, SSTS 16.05.2002, 18.02.2003, 29.01.2004, 21.02.2006, 14.10.2008, 22.01.2009, 26.01.2010, etc.

supuestos en los que se modifiquen los estatutos cuando el sindicato ya tuviera previamente personalidad jurídica.

Por su parte, la submodalidad de impugnación de los estatutos (arts. 173 a 175, en relación a los arts. 171 a 173 LPL) no experimenta modificaciones.

Sin duda que en esta materia el cambio más trascendente es la inclusión de un nuevo art. 176 –con la inclusión de una nueva sección tercera en el título correspondiente- relativa a los estatutos de las asociaciones empresariales, que constituía uno de los vacíos más significativos de la derogada LPL. A dichos efectos, el mentado artículo prevé una remisión íntegra a las submodalidades de impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los estatutos de los sindicatos o de sus modificaciones, así como las de declaración de no ser conforme a Derecho dichos estatutos. Indicándose, como también ocurre en aquéllas, que “*el Ministerio Fiscal será siempre parte en dichos procesos, con independencia de su legitimación activa para promover los mismos*”

3.12.15 TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Efecto arrastre en relación a terceros vinculados con el empresario cuando la vulneración de DF se produzca en la prestación de servicios.*
- *Posibilidad que en estos casos la víctima constituya o no litisconsorcio con el tercero*
- *Ampliación de coadyuvantes: entidades públicas de defensa del interés afectado*
- *Nuevo régimen de medidas cautelares, es especial, la suspensión de ejecutividad del acto impugnado, con regulación específica en relación a: a) la determinación de las personas afectadas por los servicios de mantenimiento en huelga; b) acoso y violencia de género*
- *Inclusión en las preferencias de tramitación por otras modalidades procesales de las sanciones a los trabajadores*
- *Nuevo contenido mínimo de la demanda*
- *Protección especial del testimonio de la víctima*
- *Nuevas particularidades formales y efectos de la sentencia*
- *Nuevo régimen regulador de las indemnizaciones*

a) Aspectos generales y ámbitos objetivo y subjetivo

Es ésta probablemente una de las modalidades procesales que más cambios experimenta. Así y de entrada, debe remarcarse el cambio de denominación del Capítulo XI del Título II del Libro Segundo. De esta forma, si ya la Ley 13/2009 modificó su rúbrica, pasando del enunciado “*De la tutela de los Derechos de Libertad Sindical*” a “*De la Tutela de los Derechos Fundamentales*”, la LRJS añade ahora “*y libertades públicas*”.

La delimitación del ámbito de aplicación objetivo de la modalidad se contempla ahora en el art. 177 –que viene a integrar los artículos 175 y 181 LPL-, reiterando –como ya contenía la LPL desde la Ley 62/2003- la inclusión no sólo de las originales situaciones de discriminación, sino también el acoso. Sin embargo, en el ámbito subjetivo sí resulta apreciable un cambio, al hacerse referencia no únicamente a las pretensiones suscitadas en el marco del contrato de trabajo, sino también a aquellas “*en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga*”

conexión directa con la prestación de servicios⁶⁰, lo que se reitera en el posterior apartado 4⁶¹. Pese a ser una novedad legal, cabrá recordar que –al menos desde la perspectiva de la constitución litisconsorcial de los procesos en estos supuestos- ésa había venido siendo la doctrina casacional en la materia⁶². Lo que sí es una novedad es la capacidad de elección de la parte demandada, al contemplar dicho art. 177.4: “*corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare*”. Por tanto, la persona que invoque que un tercero, en el área de la prestación de sus servicios laborales, ha infringido sus derechos constitucionales podrá o no demandarlo, aunque en todo caso sí deberá dirigir su acción contra el empleador. Aunque la ley nada diga, es evidente que en el caso de sentencia condenatoria, el empresario podrá repetir, en su caso, contra dicho tercero, bien en el ámbito laboral –si se trata de un asalariado o un TRADE-, bien en otras jurisdicciones si no concurre la nota de laboralidad.

También se amplían los supuestos de coadyuvancia, en tanto que además del sindicato de afiliación o el más representativo hasta ahora regulados, se contemplan también para los supuestos de discriminación “*las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados*”; sin embargo –sin que quede claro si la ley se refiere a estas últimas o también al sindicato- “*no podrán personarse (...) contra la voluntad del trabajador perjudicado*”. Asimismo, la condición de parte del Ministerio Fiscal en todos los supuestos en que se articule demanda en esta materia, queda ahora significada, por la inclusión de la siguiente expresión “*en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción*”.

b) Medidas cautelares

Las genéricas medidas cautelares del art. 178 LPL, se ven ahora sensiblemente más desarrolladas en el art. 180 LRJS. Así, se contempla un tipo abierto, al hacerse referencia a “*las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia*”. A la vez se desarrolla la posibilidad de suspensión de la ejecutividad del acto impugnado (ejecutividad que no tiene porqué ser entendida desde mi punto de vista desde la perspectiva administrativista, pudiendo asimismo extenderse al ámbito contractual por el derecho de autotutela empresarial en ese marco), afirmándose a este respecto que aquélla se acordará “*cuando su ejecución (del acto impugnado) produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos*”. Sin embargo, se siguen manteniendo las limitaciones finalistas

⁶⁰ .- Lo que se recalca en la Exposición de Motivos LRJS: “*En este punto, se pretende asimismo dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional emanada de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre. Esta sentencia posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental e interpreta que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa. Corresponde al orden social conocer de cuantas pretensiones se deduzcan al respecto, contra el empresario o contra los terceros citados, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por esta Ley la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil respecto de litigios sobre daños en cuya intervención haya intervenido alguna persona distinta del directo empresario o empleador*”

⁶¹ .- “*La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario*”

⁶² .- Entre otras, STS UD 30.01.2008

que observaba el citado art. 178 LPL (“*cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación*”), únicamente para cuando se invoque la vulneración del derecho de libertad sindical. Régimen de limitaciones que se amplían ahora también a supuestos finalistas en el caso de vulneración del derecho de huelga, en tanto que la suspensión resta limitada a “*cuando (...) se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación*”. En dichos supuestos (básicamente, los denominados servicios de mantenimiento, en tanto que se tendrá que recordar que, como ya se ha visto, la jurisdicción social no es competente para conocer de la fijación de los servicios mínimos de aseguramiento de servicios esenciales), el juez o tribunal “*resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes*”

También se singularizan las medidas cautelares en supuestos de acoso y trabajadoras víctimas de violencia de género. En dichos casos, “*podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador u vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste*”

La regulación de los aspectos formales o procesales sigue básicamente los parámetros fijados anteriormente por el art. 178 LPL, aunque con tres cambios significativos: a) se acepta la posibilidad de adopción de medidas cautelares directas tras la admisión de la demanda, sin audiencia a las partes –con posibilidad de comparecencia posterior- en aquellos casos en los que concurra “urgencia excepcional”; b) las alegaciones y pruebas que deben practicarse en la vistilla “*sólo deben versar sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto*”; y c) la resolución judicial correspondiente se dictará en el término de una audiencia.

c) Tramitación procesal

Por otra parte, el art. 178 –en relación al art. 176 LPL- insiste en la no acumulación de acciones en relación a las reglas generales en la materia, y el sometimiento de esta modalidad procesal a aquellas otras “especializadas” (respecto al art. 184), aunque recogiendo también en este punto la conocida doctrina casacional⁶³ de que en este último caso “*se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal*”. Y el mentado art. 184 incluye en las modalidades preferentes ante la tutela hasta ahora vigentes (es decir, despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, movilidad geográfica, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e impugnación de convenios) el de sanciones por faltas de los trabajadores (en relación a la modificación de nulidad que contempla el art. 115).

Por otra parte, el “efecto arrastre” de las modalidades ordinarias respecto a la tutela de derechos fundamentales, comporta, en contrapartida –y con relación al art. 178- el “*carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las*

⁶³.- Por todas, SSTS UD 12.06.2001, 29.05.2001, etc.

pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva”

En cuanto al contenido de la demanda, el art. 179.3 –en relación al 177.3 LPL- también incluye cambios significativos, al exigir ahora que el escrito inicial contenga *“el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador”*. Es obvio que la cuestión relativa a la fijación de los parámetros indemnizatorios se vincula con los nuevos criterios que la Ley viene a contemplar en la materia, que se analizarán posteriormente.

Asimismo, como ya se contempla en el art. 151, en el art. 117 se protege el testimonio de la víctima en el juicio, pues *“si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias”*.

Las particularidades formales y los efectos de la sentencia en esta modalidad procesal se contemplan en el artículo 182, con cambios importantes respecto al art. 180 LPL. Así, en primer lugar, al régimen de declaraciones y condenas que éste último se observaba se adiciona ahora la declaración de *“la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes”*. En segundo lugar, la orden de cese inmediato del comportamiento anticonstitucional permite ahora una declaración de *“prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados”*. En tercer lugar, deberá disponerse *“el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable”*. Y, por último, de haberse adoptado medidas cautelares deberá efectuarse el correspondiente pronunciamiento al respecto.

Sin embargo, y por lo que hace al contenido de la sentencia, la mayor novedad aparece en el terreno de las indemnizaciones, de tal manera que se singularizan en artículo específico (art. 183) Debe recordarse en este sentido la soterrada polémica existente entre la doctrina del TC y la del TS. En efecto, el TS, revisando una doctrina previa de la que se desprendía que en caso de vulneración de derechos fundamentales existía siempre indemnización, ha venido considerando que ésta no deviene automática, lo que obliga al demandante a acreditar las bases y elementos clave de la indemnización que reclama (también en daños morales), a justificar suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate; exigiendo, además, que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase, diferenciando entre lesión y perjuicios⁶⁴. Sin embargo, el TC, sin decantarse por la indemnización automática, había mantenido una interpretación más flexible y amplia⁶⁵.

En ese debate viene a incidir el art. 183. A dichos efectos se diferencia entre daños morales y los daños y perjuicios causados por la acción ilícita de la parte demandada. En esa tesitura se contempla la obligación del tribunal de pronunciarse *“sobre la cuantía del daño, determinándolo*

⁶⁴ .- SSTS UD 22.07.1996, 28.02.2000, 17.01.2003, 21.07.2003, 15.07.2005, 12.12.2007, 06.04.2009, entre otras muchas

⁶⁵ .- Por todas, STC 247/2006, con el precedente de la STC 186/2001

prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño". Obviamente dicha previsión debe ser puesta en conexión con el ya analizado art. 179.3, exigiendo a la parte actora que en la demanda conste *"la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, (...) y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador"*.

Parece pues que la LRJS ha optado por una vía intermedia en la fricción TC-TS –aunque, en puridad se podría hablar de una búsqueda de los puntos en común entre ambas doctrinas-. Así: a) la indemnización no puede declararse de oficio, ni es automática, sino que se exige una cuantificación concreta en la demanda; b) en todo caso, los daños morales también deberán ser cuantificables, pero si ello resultara difícil o costoso, la sentencia los fijará *"prudencialmente"*; y c) los daños y perjuicios materiales seguirán los parámetros ordinarios respecto a alegación, prueba y cuantificación.

Al margen de ello, el apartado 4 del artículo 183 viene a regular la incompatibilidad entre los daños y perjuicios reclamados en el orden penal y en la jurisdicción social por los mismos hechos, imponiendo la prejudicialidad del primero: *"Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido en plazo de prescripción de la acción en vía social"*.

3.12.16 AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Aplicación de todas las medidas cautelares de la LEC*
- *Nuevo plazo: veinte días si ha existido notificación o conocimiento extrajudicial de la sentencia y cuatro meses en todo caso*
- *El trámite de audiencia se practica ante el mismo órgano judicial que dictó la sentencia*
- *Supuestos de diferenciación con la nulidad de actuaciones*

Los cambios que experimenta el anterior art. 183 LPL, en relación al actual art. 185 LPL, son los siguientes:

- La posibilidad de embargo a solicitud del demandante del apartado 2 se extiende ahora a otras medidas cautelares.
- Se modifica el plazo para su instancia. Así, mientras la LPL contemplaba un término general de tres meses desde la publicación en el Boletín Oficial correspondiente, la LRSJ diferencia entre supuestos en los que ha existido comunicación de la sentencia o conocimiento procesal o extraprocesal de la misma (en cuyo plazo, el plazo es de veinte días) y el resto de casos, en los que el plazo es de cuatro meses.
- Otra novedad significativa es la del órgano ante el que debe formularse la competencia funcional del trámite de audiencia. Así, mientras la LPL la determinaba en los TSJ o, en su caso, el TS, la LRJS la otorga al *"órgano judicial que hubiere dictado la sentencia firme que se pretende rescindir"*

- Se concretan las normas de la LEC que son de aplicación para su tramitación procesal en el ámbito laboral, en lugar de la anterior referencia genérica: el apartado 2 del artículo 504 y regla 3.ª, del apartado 1 del artículo 507 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con exclusión de los trámites de las reglas 1.ª y 2.ª del apartado 1 del artículo 507 de la referida Ley.
- Y, finalmente, se establecen los supuestos de diferenciación con la nulidad de actuaciones: *“La pretensión de nulidad de la sentencia o resolución firme por defectos de forma que hayan causado indefensión deberá plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, por la vía del incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial”*

4. La nueva regulación de los recursos

4.1 Recurso de reposición, revisión y queja

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- RECURSO DE REPOSICIÓN: a) ampliación de los supuestos en que se excluye a las modalidades de materia electoral y conciliación de la vida laboral y familiar; b) reducción de los plazos para su formulación, impugnación y resolución (de cinco a tres días) en el caso de órganos unipersonales
- RECURSO DE REVISIÓN: Reducción de plazos, idéntica a la reposición, para los órganos unipersonales

Los artículos 186 a 189 LRJS, en relación a los artículos 184 a 187 LPL, presentan las siguientes modificaciones:

a) Reposición:

- Se amplían los supuestos en que se excluye la reposición. Así, además de los casos ya contemplados hasta ahora (conflictos colectivos e impugnación de convenios), se adicionan ahora las modalidades procesales de materia electoral y conciliación de la vida personal familiar y laboral. A lo que se añade la lógica previsión que esa irrecubilidad en reposición no empece *“poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista”* (art. 186.4)
- Se modifican el plazo general de cinco días. Ese período continúa en vigor para las resoluciones de órganos colegiados, sin embargo, en el caso de los unipersonales – básicamente, los juzgados de lo social- pasa a ser de tres días (art. 187.1). Idéntica limitación de plazo se regula para el trámite de impugnación (art. 187.3) y la emisión de la resolución definitiva por el juez o el secretario (art. 187.4). En todo caso, se regula también aquí la posibilidad de volver a plantear la cuestión, en su caso, en la vista oral (apartado 5 del citado artículo)

b) Recurso de revisión

También aquí se modifica el plazo para su interposición, pasando de los cinco días anteriores a los tres o cinco, en función de si, como en la reposición, el órgano es unipersonal o colegiado (art. 189.2) Lo mismo ocurre respecto al trámite de audiencia a la contraparte (art. 188.2) y de resolución definitiva por el juez o tribunal (art. 188.3)

c) Recurso de queja

No concurren cambios en esta materia, en la comparación entre el art. 187 LPL y 189 LRJS.

4.2 Recurso de suplicación

4.2.1 RECURRIBILIDAD

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- Nuevos supuestos de irrecurribilidad: altas médicas y movilidad funcional
- Nuevos supuestos de recurribilidad de sentencias: los ya referidos (en relación a cuantía o tipo) respecto clasificación profesional, derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo e impugnación de certificados de representatividad sindical.
- Incremento de la cuantía mínima: de 1800 a 3000 euros
- Por lo que hace a los supuestos de recurribilidad absoluta, se incluyen ahora los procedimientos de oficio y la impugnación de resoluciones administrativas cuya cuantía litigiosa supere los 18.000 euros o no sean susceptibles de valoración económica
- Por lo que hace a los recursos contra autos, se aumenta el número de supuestos: a) autos dictados en cualquier momento anterior al juicio que aprecien incompetencia jurisdiccional, objetiva o territorial; b) supuestos de terminación anticipada del proceso por satisfacción extraprocésal, pérdida sobrevenida del objeto o falta de subsanación de defectos no imputable a la parte o no comparencia a conciliación y juicio, siempre que concurra caducidad; c) autos que denieguen el despacho de ejecución; d) autos que pongan fin al incidente de ejecución decidiendo sobre cuestiones sustanciales que no figuren en la sentencia; y e) ejecución provisional si se declara la falta de jurisdicción o competencia o concurre exceso material.
- En cuanto a las reglas de determinación de la cuantía, las novedades son: a) no inclusión de recargos ni mora; b) en caso de prestaciones periódicas, reclamaciones de derecho y prestaciones de SS, deberá estarse al cómputo anual; c) criterios para la determinación de las cuantías mínimas en el caso de las nuevas competencias administrativas

a) Supuestos de irrecurribilidad

El anterior art. 189 LPL, ahora 191 LRSJ, sufre cambios significativos. De esta forma, los supuestos de irrecurribilidad de sentencias se siguen manteniendo básicamente en los términos anteriores, aunque ahora en forma mejor estructurada. Sin embargo, algunos de ellos se ven sometidos al régimen de excepciones por razón de tipologías o de cuantía acumulada. Son los casos, ya previamente analizados, de las reclamaciones de clasificación profesional –en cuanto a las diferencias retributivas que superen el mínimo legal del art. 137.3-, derechos de conciliación de la vida laboral y familiar –respecto a las indemnizaciones adicionales postuladas, ex art.139 -, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva (art. 138) y materia electoral en cuanto a los certificados de representatividad (art. 136)

Asimismo, se adicionan otros supuestos de irrecurribilidad: a) lo que el apartado e) del art. 191.2 e) denomina “los de cambio de puesto o movilidad funcional” (que cabrá entender referido al art. 39 ET), en los que también rige una excepción: “salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación”; y b) las impugnaciones de altas médicas “cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador” (apartado g) del art. 191.2)

Y, respecto a la irrecurribilidad y como elemento más importante, se modifica al alza la cuantía mínima para acceder a la suplicación, que pasa de 1800 a 3000 euros (con la posibilidad, conforme a la DF 6ª –como ya ocurría con la DA 2ª 1 LPL, aunque ahora se incluye la casación– que el Gobierno modifique “previo informe del Consejo General del Poder Judicial y la audiencia del Consejo de Estado” dicha cuantía)

b) Supuestos de recurribilidad absoluta

Por lo que hace a las sentencias en las que cabe siempre recurso también es apreciable una continuidad con el art. 189.3, aunque con los siguientes cambios:

- Se amplía el supuesto de despido a cualquier extinción del contrato (lo que ya se incluye en el art. 103.3)
- La recurribilidad absoluta por impugnación de sentencias por infracción de normas procesales que produzcan indefensión se sigue manteniendo, aunque con la advertencia – nada novedosa, por ser criterio ampliamente consolidado en la práctica- que *“si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado”*
- Se incluye –como también se venía entendiendo- que las declaraciones de falta de competencia territorial o funcional cabe en todo caso recurso, reiterándose la advertencia de sus efectos parciales, en el caso que el fondo fuera irrecurrible.
- Se adicionan los procedimientos de oficio.
- Y en cuanto a las nuevas competencias administrativistas, se establece un mínimo de 18.000 euros en relación a la cuantía litigiosa, con asimilación –y por tanto, recurso- de aquellos supuestos que *“no sean susceptibles de valoración económica”*, como ya previamente se ha indicado.
- No deja de llamar la atención que en suplicación –a diferencia de lo que ocurre en casación- la Ley omite cualquier referencia a los recursos contra las sentencias de los juzgados de lo social en materia de ERES. En todo caso, en tanto que el art. 206.1 b) contempla en forma expresa la casación en estos casos, parece obvio que –por efecto reflejo- cabe suplicación en todo caso. A lo que cabe añadir que su inclusión implícita puede derivarse de la mentada referencia a los actos administrativos que *“no sean susceptibles de valoración económica”* o, en el caso que el ERE sea extintivo, de la genérica referencia en la letra a) del art. 191.3 a todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo.

c) Recurribilidad de autos

En cuanto a los criterios de recurribilidad de autos, los cambios tienen mayor significado:

- El anterior tipo de autos declarando la incompetencia por razón de la materia, se ve ahora ampliado, tanto respecto al ámbito objetivo, al incluirse la falta de jurisdicción y las competencias territoriales y materiales, como temporal, en referencia al momento anterior a la celebración del juicio. Se evitan, así, las dudas aplicativas que el anterior redactado había comportado⁶⁶.
- Se sigue manteniendo de otra parte, la recurribilidad de los autos y sentencias de los juzgados de lo mercantil en los términos ya observados por la LPL. Aunque debe indicarse que se añade un nuevo párrafo, de advertencia a dicha jurisdicción –que, en puridad, debería haberse incluido en la LC, cuya modificación fue tramitada coetáneamente con la LRJS-: *“En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado, los hechos que se estimen probados”*

⁶⁶ .- Lo que se justifica en la Exposición de Motivos en la forma siguiente: *“Se generaliza el acceso a la suplicación en supuestos de cierre anticipado del proceso, situación que, al carecer hasta ahora de recurso, ha dado lugar a un excesivo número de recursos de amparo, precisamente en la fase en la que la garantía de la tutela judicial efectiva se despliega con mayor intensidad. Se trata de una deficiencia estructural, cuya subsanación contribuirá a reducir la carga del Tribunal Constitucional.”*

- Se contempla un nuevo supuesto de recurribilidad de autos: los que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso, bien sea por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto, o por falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda, pero únicamente en este segundo supuesto cuando esa omisión “*no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior*”
- También los recursos contra autos ejecutivos experimentan sensibles cambios. Así (al margen de la lógica desaparición de los autos que declaren no haber lugar a inhibición, de los que se “olvidó” la Ley 13/2009):
 - El ámbito de esta tipología de supuestos se concreta en las ejecuciones “*definitivas*” y a ellos se asimilan “*otros títulos*”
 - Al requisito observado en la LPL de que la sentencia que se ejecuta ha de ser recurrible, se adiciona ahora que si el pronunciamiento judicial no existió por derivar de otro título “*haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación*”, lo que lógicamente se cohonesta con posibles conciliaciones, mediaciones o laudos.
 - Se incluye como supuesto de recurribilidad, dentro de los mentados parámetros legales: a) los autos que denieguen el despacho de ejecución, b) lo que pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo y c) los que recaigan en ejecución provisional “*si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social*”
- No deja de llamar la atención que la Ley no haya establecido ningún criterio hermenéutico novedoso en materia de afectación generalizada, aún siendo conocidos la profusa –y no siempre pacífica- doctrina casacional en esta materia en los últimos tiempos.

d) Reglas de determinación de la cuantía

Las reglas de determinación de la cuantía a efectos de concreción del mínimo de recurribilidad (art. 192 LRJS y 190 LPL) experimentan también adaptaciones, básicamente de concreción del cálculo, siguiendo en general los criterios ya establecidos para cada situación por la doctrina casacional.

- Así, en el caso de existencia de varios demandantes o de reconvención, sigue siendo criterio general el parámetro de la cantidad más alta reclamada, aunque con la inclusión ahora de la expresión “*sin intereses ni recargos por mora*” (que posteriormente se reitera en diversas reglas⁶⁷)
- En el supuesto de pluripetición acumulada, si una de las acciones es recurrible en suplicación se produce un efecto “*arrastré*” a favor del recurso, “*salvo expresa disposición en contrario*”
- En materia de prestaciones periódicas económicas de cualquier naturaleza o sus diferencias, la cuantía se determinará⁶⁸ “*por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle aplicables, ni los intereses o recargos por mora*”. Dicho criterio se aplicará también en reclamaciones de reconocimiento de

⁶⁷.- Y que es doctrina consolidada del TS, como es de ver, entre otras, en la STS UD 30.06.2008

⁶⁸.- Criterio similar al de la doctrina casacional. Vid. al respecto, la STS UD 30.01.2000

derecho⁶⁹ y de prestaciones de la Seguridad Social⁷⁰, aunque en este caso se computarán *“exclusivamente a estos fines las diferencias reclamadas sobre el importe reconocido previamente en vía administrativa”*

- Respecto a las nuevas competencias de impugnación de actos administrativos, se desarrolla la previsión del art. 189.3, previamente analizado. Así, deberá estarse a la determinación del *“contenido económico de la pretensión o del acto objeto del proceso”*, siempre que sea susceptible de tal valoración, y siempre en cómputo anual – respecto al mentado tope mínimo de 18000 euros) Por otra parte en aquellos casos en los que se pretenda el reconocimiento de un derecho o situación jurídica individualizada, *“la cuantía vendrá determinada por el valor económico de lo reclamado o, en su caso, por la diferencia respecto de lo previamente reconocido en vía administrativa”*. Y finalmente, cuando el objeto de la pretensión sea *“la anulación de un acto, incluidos los de carácter sancionador, se atenderá al contenido económico del mismo”*. En estos dos últimos casos tampoco se tienen en cuenta los intereses o recargos por mora.

4.2.2 TRAMITACIÓN PROCESAL

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *La consignación o aseguramiento pasa a las normas comunes de los recursos de suplicación y casación*
- *Mayores requisitos formales en el contenido del recurso de suplicación y de la impugnación*
- *Posibilidad que en la impugnación se hagan constar motivos de inadmisibilidad del recurso o se postulen rectificaciones de hechos o causas de oposición a la sentencia. En estos casos se prevé un trámite de contestación del recurrente*
- *Reducción del plazo de subsanación ante el secretario del TSJ (de ocho a cinco días) y del aplicable, en su caso, al trámite de audiencia previo de la Sala –de cinco a tres días-*
- *Desaparece como causa de inadmisión ante el TSJ la existencia de otros pronunciamientos previos de la Sala y es sustituida por la existencia de doctrina del TS*
- *Se regulan los efectos de la inadmisión total o parcial del recurso*

Son, en este aspecto, también significativos los cambios que introduce la LRJS. Así, cabe reseñar de entrada que la regulación de la consignación o aseguramiento del objeto de la condena a efectos de recursos anteriormente establecida en el art. 192.2 y 193.3 LPL desaparecen de la regulación de la suplicación, para integrarse en las normas conjuntas con la casación, en el art. 230, que posteriormente se analizará.

Pero al margen de dicho aspecto formal, cabe reseñar los siguientes cambios:

- En el caso de existencia de varios recursos se establece el orden de puesta a disposición de los autos, conforme al correspondiente a los diversos anuncios –como es práctica habitual-

⁶⁹.- Véase la STS UD 26.02.2001

⁷⁰.- Respecto al criterio de cómputo anual de las prestaciones de la Seguridad Social o las diferencias reclamadas véase la STS UD 13.03.2001 y la STC 312/1994

- También en materia de recursos –y, en este caso concreto, la suplicación- es tónica general de la Ley apostar por el uso de las nuevas tecnologías en la Administración de justicia. A dichos efectos se prevé la posibilidad de libramiento de autos a efectos de recursos en soporte informático o acceso telemático, si ello resulta posible. En el caso que así fuera, se contempla la posibilidad de que, aún existiendo varios recurrentes, se dé traslado para su sustanciación en forma simultánea.
- Se amplían también los supuestos que dan lugar a la inadmisión del recurso en el trámite de control de legalidad en la instancia, incluyendo –como era también práctica habitual por desprenderse implícitamente de la anterior LPL- aquellos casos en los que *“el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para el anuncio del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, según lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 230”*. Lo que también es novedoso desde la perspectiva formal que, lógicamente, no substantiva, es la adición en la Ley de los efectos de la inadmisión del recurso: la firmeza de la sentencia. A lo que se añade –en forma también innecesaria-: *“Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia”*
- Se exigen mayores requisitos formales al contenido del recurso de suplicación, en tanto que al margen de los motivos, citas y razonamientos que la LPL reclamaba, se establece también que en el mismo deben constar *“las alegaciones sobre su procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos”*. Y, por otra parte y conforme la doctrina histórica de suplicación, se exige que en el caso de revisión de hechos probados se cite el documento o pericia en que se basa en forma concreta y por cada motivo de revisión fáctica, y que se indique *“la formulación alternativa que se pretende”*
- Sin embargo, las novedades más importantes se hayan en la tramitación del escrito de impugnación del art. 197. Así, de entrada, se establece que si son varios los recurridos se dará traslado conjunto a todos ellos. Y también se contemplan los aspectos formales de la impugnación: deberán presentarse acompañados de tantas copias como sen las demás partes y, asimismo, *“podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior”*.

Es conocido que era práctica habitual que las causas de inadmisibilidad se pudieran plasmar en la impugnación, a efectos de su análisis y enjuiciamiento por el TSJ. Y tampoco es nuevo que en la impugnación se puedan proponer rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias, en tanto que era ésa doctrina constitucional expresa⁷¹. Ahora bien, el cambio más significativo es el nuevo trámite de contestación a ambos aspectos por el recurrente. A dichos efectos, conforme al art. 197.3, el escrito de impugnación –con independencia de su contenido- ha de ser trasladado a todas las partes. Y si en el mismo se contienen alegaciones sobre admisibilidad o alegaciones subsidiarias a hechos y razonamientos de la sentencia, la parte recurrente, así como el resto de intervinientes, *“podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación”*. Sin duda que nos hallamos ante una salvaguarda importante del derecho de defensa, en tanto que se permite que el recurrente pueda defenderse de alegaciones sorpresivas. Un nuevo trámite que –aunque dilate la tramitación- garantiza (como reclamaba desde hace tiempo por algún autor) una mayor tutela efectiva.

⁷¹ .- Entre otras, STC 4/2006

Sin embargo, no deja de ser sorprendente que, dentro de esa extensión de tutelas, la Ley no prevea la puesta a disposición de los autos a la parte recurrida a efectos de impugnación (como también hace tiempo se reclamaba por parte de varias instancias). Son numerosos los supuestos en los que la revisión fáctica se sustenta sobre múltiples documentos, respecto a los cuales el impugnante –que sí el recurrente- no tiene acceso. Ello es especialmente significativo cuando, como se ha visto, la Ley apuesta claramente por la translación de las actuaciones en soporte informático o telemático, lo que conlleva –de poderse realizar- que dicha previsión sea del todo inocua para el procedimiento. Y la sorpresa del lector por dicha omisión se multiplica exponencialmente al comprobar cómo es ésa una posibilidad que sí se regula en el recurso de casación ordinario (art. 211.2) En todo caso, es obvio que –especialmente si hipotéticamente, al menos hoy por hoy, existe algún juzgado con actuaciones digitalizadas-, la Ley no impide la posible transmisión telemática de las actuaciones.

- Se atempera la obligación de hacer constar en el recurso y la impugnación un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia a efectos de notificaciones en aquellos casos en los que se ha consignado ya previamente por la vía del art. 53.2
- Una vez elevadas las actuaciones al TSJ, la LRJS reduce el plazo para la subsanación de defectos que aprecie el secretario del mismo, que pasa de ser disponible por un plazo máximo de ocho días, a cinco días (art. 199)
- Por su parte el control de admisión del magistrado suplente (art. 200 LRJS y 198 LPL) sufre también algunas novaciones. En primer lugar, el trámite de audiencia caso de apreciarse defectos deja de ser obligatorio –desapareciendo la regulación de su tramitación del apartado 2 del art. 198 LPL- para pasar a ser potestativa, en el plazo de tres días –cinco, en la LPL- Y, en segundo lugar, por lo que hace a la causalidad de dicho control judicial, desaparece la posibilidad de no admisión por causa de la existencia de otros pronunciamientos del TSJ en la materia, siendo substituida por el tipo de existencia de *“doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo en el mismo sentido que la sentencia recurrida”*.
- Los efectos de la inadmisión en dicho momento se observan en el art. 200.2: *“Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto, contra el que no cabrá recurso, declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida con imposición de las costas al recurrente y con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destinto que corresponda y notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal”*. Sin embargo, se contempla también los efectos en el supuesto de inadmisión parcial: *“Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial”*

4.2.3 CONTENIDO Y EFECTOS DE LA SENTENCIA

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Regulación de los efectos de la sentencia*
- *Obligación de la Sala de resolver sobre el fondo del asunto si concurren elementos suficientes cuando se aprecie infracción de normas procesales en la sentencia del primer grado jurisdiccional (con posibilidad de declaración de nulidad parcial)*
- *Una similar obligación de entrar en el fondo del asunto se regula cuando se estime el recurso respecto a una excepción o circunstancia obstativa*

- En línea con la nueva atribución legal de competencias de la impugnación, el art. 201 determina la necesidad que la sentencia resuelva *“sobre la estimación o desestimación del recurso, así como, en su caso, sobre las cuestiones oportunamente suscitadas en impugnación, o apreciando su inadmisibilidad y desestimándolo en consecuencia”*
- En cuanto a los efectos de la estimación del recurso se establece que ello *“dará lugar a la anulación o revocación de la sentencia recurrida en los términos establecidos en el artículo siguiente y la desestimación del mismo determinará la confirmación de la resolución recurrida”*. El redactado referido, contenido en el art. 201, se ve ampliado en el art. 202 en relación a los supuestos de infracción de normas procesales o garantías del procedimiento que produzcan indefensión. En dicha tesitura se reiteran los conocidos efectos devolutivos que tradicionalmente se han venido contemplado. Ahora bien, se recoge también la teoría de la economía procesal, que ha llevado a muchos pronunciamientos en los que se comparten argumentaciones procesales de la parte recurrente a entrar en el fondo del asunto. A dichos efectos se concreta este supuesto en aquellos casos en los que la infracción cometida verse *“sobre las normas reguladoras de la sentencia”*, de tal forma que en estos casos la Sala de lo social del TSJ estará obligado a *“resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate”*. Sin embargo –en lo que es una buena salida a fin de evitar las limitaciones que impone el art. 240.2 LOPJ- se regula la vía de escape en los casos en que el relato fáctico sea insuficiente y no se pueda completar por la vía del apartado b) del actual art. 193: la declaración de nulidad *“en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal”*. Una práctica que ciertamente venían ejerciendo los Tribunales Superiores de Justicia (salvo la nulidad parcial), por simple lógica interpretativa, pero que sin embargo chocaba con la contundencia del mentado art. 240.2 LOPJ. A lo que cabrá añadir que, en todo caso, era ésa una lógica sustancialmente prevista –aunque no con idéntica lógica– para el recurso de casación en el art. 213 LPL.
- Y respecto a la posible estimación por el resto de motivos que no sean los del apartado a) del art. 193, también se regulan, desde la perspectiva formal, los efectos: *“la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes”*. Es decir se regula, de nuevo, la obligación de entrar en el fondo del asunto, si ello es posible en virtud del relato fáctico y los antecedentes, aunque el juzgado de lo social haya omitido pronunciarse sobre alguna pretensión por estimación de excepciones. Era ésa también una práctica consolidada. Sin embargo, no deja de llamar la atención que se omitan los efectos devolutivos necesarios cuando el TSJ no tiene suficientes elementos de valoración –aunque, ciertamente, es ése un efecto que puede desprenderse de la interpretación del art. 202.2

4.3 El recurso ordinario de casación

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- **RECURRIBILIDAD:** a) Reglas aplicables respecto a las nuevas competencias administrativas (cuantía mínima: 18.000 euros) y recurribilidad absoluta en ERES; y b) en materia de recursos contra autos se produce una sensible ampliación de los supuestos, en términos similares a los de suplicación.
- **PREPARACIÓN:** el plazo se reduce de diez a quince días;
- **FORMALIZACIÓN:** a) el recurso se formaliza ante el TSJ –y ya no ante el TS); y b) se regulan extensamente el contenido y formalidades del recurso; c) no se precisa personación de las partes ante el TS.
- **IMPUGNACIÓN:** a) se contemplan los requisitos y formalidades que debe cumplir; b) posibilidad de acceso a los autos; c) traslado al resto de la partes, con posibilidad de nuevas alegaciones si en la impugnación constan motivos de inadmisión o motivos afectantes a los hechos y fundamentación jurídica
- **TRAMITACIÓN DE LA CASACIÓN ANTE EL TS:** a) reducción del plazo de subsanación en el control efectuado por el secretario; b) en caso de devolución del recurso los efectos son la pérdida del depósito; c) se reduce el plazo para la dación de cuentas del secretario al magistrado ponente; d) posible trámite de audiencia por la Sala en el caso de concurrencia de posible causa de inadmisión no discutida en la impugnación; e) reducción del plazo de audiencia del Ministerio Fiscal; f) entre las causas de inadmisión se contempla ahora la carencia sobrevenida del objeto del recurso; g) se regulan los efectos de la inadmisión parcial; h) también en casación se aplican los criterios ya vistos en suplicación respecto la obligación de entrar en el fondo del asunto en cuanto a defectos apreciados en la sentencia o por lo que hace a la concurrencia de elementos obstativos o apreciación de excepciones

a) Recurribilidad

Se incorporan en el art. 206 LRJS –en relación al 204 LPL- las siguientes novedades:

- Las nuevas competencias administrativistas de los apartados n) y s) del art. 2 tienen, en línea con el recurso de suplicación, reglas propias: así se excluye de casación aquellos casos en que “*que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros*”. Por tanto, parecen incluirse –como ocurría en suplicación- los supuestos que no pueden cuantificarse (aunque aquí se omite referencia al respecto) y los que superen la mentada cuantía.
- Sin embargo, sí cabe casación en cualquier supuesto de ERES, conforme a la letra b) del apartado 1 del art. 206.
- También aquí, como ocurre en suplicación, se modifica el régimen de recursos de autos en términos similares a los expuestos en el análisis del artículo 191 (véase el apartado 4.2.1 letra c) anterior). Por tanto: a) se supera la recurribilidad de autos dictados por razón de incompetencia funcional en el momento de admisión de la demanda, a favor de cualquier auto dictado antes del juicio sobre jurisdicción y competencia; b) se incluyen los autos que declaren la finalización anticipada del proceso por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto o por falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o por incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que por caducidad de la acción o de la instancia u otra causa legal no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior; y c) en materia de ejecución, cuando se deniegue su despacho, cuando el auto pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo y, en materia de ejecución provisional en los supuestos en que se excedan materialmente de los límites de la misma o declaren la falta de jurisdicción o competencia del orden social

b) Fase de preparación del recurso

- El plazo para dicha preparación se reduce de diez a cinco días (art. 209.1)
- La admisión del escrito de preparación por parte del secretario es irrecurrible, sin perjuicio de la posible oposición de la parte recurrida “*a la admisión del recurso de casación en el trámite previsto en el apartado 1 del artículo 211*” (art. 209.1)
- Se contempla el incidente de subsanación por parte del secretario, con remisión al artículo 230.5. A lo que cabe añadir una nueva regulación del control de admisión por parte del secretario judicial. Nueva regulación que no aporta novedades significativas, en tanto que las causas siguen siendo las mismas, es decir: irrecurribilidad en casación, extemporaneidad de la preparación, no subsanación en forma o tiempo, con remisión de los efectos de la consignación o aseguramiento y depósito al posterior art. 230), previéndose los efectos de firmeza y reiterándose la posibilidad, en su caso, de queja.

c) Formalización del recurso

Es aquí donde aparece la novedad más significativa. Cabrá recordar que en la LPL la preparación se instaba ante el TSJ y el recurso se formulaba ante el TS. En la LRJS, por el contrario, el recurso y la impugnación se formulan también ante el TSJ, con elevación de actuaciones al TS. Desaparece así el trámite de personación de las partes ante este último organismo.

Hecha dicha constatación, cabe referir que los cambios más significativos son los siguientes:

- El secretario del TSJ concederá a los recurrentes, “*por el orden de preparación*” un plazo de quince días para la formalización del recurso, con puesta a disposición de las actuaciones –preferentemente por remisión en soporte informático o remisión telemática-. Como ocurre también en suplicación, si la Sala dispone de medios informáticos, el plazo es común entre todos los recurrentes.
- El escrito de formalización deberá efectuarlo el abogado previamente designación en las actuaciones, salvo que se indique lo contrario, que “*asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso*”.
- El recurso deberá presentarse con “*con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica, con los efectos del apartado 2 del artículo 53*”
- Se regulan, también como novedad, las formalidades que debe reunir dicho recurso. Así: a) “*se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada*”; b) en los supuestos de infracción de normas o garantías procesales, “*deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido*”; y c) en los motivos basados en el error de hecho en la apreciación de la prueba, “*deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna*”.
- Como anteriormente se observaba, el art. 211 prevé un trámite de impugnación de los recurridos ante el TSJ. De esta manera, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días, dando traslado del recurso a los recurridos para que formulen impugnación en el plazo de diez días.
- También se contemplan las formalidades y requisitos de dicha impugnación, en términos similares a los ya analizados para la suplicación: a) “*deberá presentarse acompañado de*

tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas”; b) “en el mismo se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario”; c) también se podrán formular “las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso”; y d) El escrito deberá estar suscrito por letrado, quien de no indicarse otra cosa asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando domicilio con todos los datos necesarios para notificaciones en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”.

- Insólitamente, en tanto que como se ha visto dicha posibilidad no se observa en la suplicación, conforme al art. 211.2 *“Durante el plazo de impugnación los autos se encontrarán a disposición de la parte o del letrado que designe a tal fin, en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48”*
- De la impugnación o impugnaciones se dará traslado al resto de partes. Y, como se ha indicado y ya ocurre en suplicación, de constar en aquélla o aquéllas afirmaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos subsidiarios de fundamentación de la sentencia recurrida, *“las demás partes, si lo estiman oportuno, podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los cinco días siguientes a recibir el escrito de impugnación”*
- Tras dicho trámite, en su caso, el secretario judicial eleva las actuaciones ante el TS.

d) Tramitación procesal de la casación ante el TS

- El control de admisión del secretario judicial del TS (apartados 1 y 2 del art. 213, en relación al art. 209 LPL) experimenta una nueva redacción, de mayor calidad técnica. En todo caso sí son apreciables dos cambios de mayor calado: a) el plazo de subsanación, hasta ahora disponible por el secretario por un máximo de diez días, deviene ahora forzoso por cinco (lo que ya se observa en suplicación en el art. 199); y b) la inadmisión del recurso ya no comporta la devolución del depósito, sino su pérdida. Se prevé, asimismo –en un vacío de la Ley 13/2009, pero de innecesaria adición sustantiva por la lógica del sistema- que *“Si el secretario apreciare defectos insubsanables dará cuenta a la Sala para que ésta adopte la resolución que proceda”*
- El control de admisión por el magistrado ponente experimente también algunos cambios: a) la dación de cuentas por el secretario a dicho ponente se fija en un plazo de 3 días; b) si la causa de inadmisión no consta en la impugnación, se regula un trámite de audiencia al recurrente en el plazo de cinco días (en lugar de 3), de carácter forzoso y ya no optativo como en la LPL; y c) previa la inadmisión se contempla un trámite de audiencia al Ministerio Fiscal en un plazo de cinco días (en lugar de ocho) Entre las causas de inadmisión se regula ahora *“la carencia sobrevenida del objeto del recurso”*. Y se modifican también los efectos del auto que así lo declare: a) conlleva la pérdida del depósito –y no, su devolución como en la LPL-; b) se prevén que a la consignación o el aseguramiento prestados se le dará: *“el destino que corresponda, notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, sin que quepa recurso contra dicha resolución”*; y c) se prevén los efectos de la inadmisión parcial, siguiéndose los trámites de recurso por el resto de motivos (aspectos todos ellos contemplados en los apartados 3 a 5 del art. 213),

- El trámite de traslado de autos y audiencia al Ministerio Fiscal (art. 214.1) se sigue manteniendo en los términos sustantivos de la LPL, aunque con algunas mejoras del redactado. Sin embargo, como también ocurre en el RCUD, se viene a solventar la problemática derivada de aquellas actuaciones en los que dicha institución es también parte con desvirtuación de su papel de valedor de la legalidad y los principios constitucionales. En dichos concretos supuestos la LRJS prevé que *“El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad”*
- Por lo que hace al resto de la tramitación procesal sólo son destacables algunos cambios similares a los ya referidos en la suplicación. Así: a) en relación con los defectos observados en la sentencia, se sigue manteniendo la obligación inicial de que el pronunciamiento del TS entre en el fondo del asunto –en lógica que, como ya se ha visto, se ha extendido ahora a la suplicación-, salvo en los supuestos –al margen de la insuficiencia de hechos probados ya previamente regulada- que el relato fáctico *“no pueda ser completado por el cauce procesal adecuado”*; b) la nulidad de actuaciones y los consiguientes efectos devolutivos podrá ser acordada en todo o en parte, *“concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza”*; c) también se contempla la posibilidad que el TS entre en el fondo del asunto en caso que el TSJ haya apreciado la concurrencia de elementos obstativos, dejando imprejuzgadas en instancia algunas pretensiones, *“así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes”* (aspectos todos ellos contemplados en el art. 215); y d) se contempla también el forzoso pronunciamiento en el caso que la Sala haya impuesto a las partes costas o multas por temeridad o mala fe y se reconoce a la propia Sala de lo Social del TS la posibilidad de imponer dichas medidas, con expresa referencia también a la representación procesal (art. 217.2)

4.4 EI RCUD

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Regulación de los contenidos y formalidades que debe contener el escrito de preaparición, con posibilidad de acceso de las partes a los autos*
- *También aquí la formalización del recuso se realiza ante el TSJ, pero no así la impugnación, que se efectúa ante el TS –sin que el recurrente deba, pues, personarse, pero sí el recurrido-*
- *Se regulan también los contenidos y formalidades del recurso*
- *Posibilidad que el TS reclame el certificado de la sentencia contradictoria, sin nuevo requerimiento de subsanación al recurrente*

Además de los “nuevos” recursos de casación para la unificación de la doctrina que se han analizado en el anterior apartado 2.8, los cambios más significativos que experimenta el mismo son los siguientes:

a) Preparación del recurso

Limitando ya nuestro análisis a la figura estricta del RCUD –y al margen de la singular figura analizada previamente, con independencia de las normas que le resultan aplicables- cabe remarcar como cambios más significativos en la LRJS respecto a la LPL:

- Se contempla el acceso de las partes y del Ministerio Fiscal los autos para examen, debiéndose acceder a los mismos por medios electrónico o telemáticos, caso de disposición. Ese acceso es coétaneo con el plazo legal de preparación (art. 220.2).
- Por lo que hace a los elementos formales del escrito de preparación (art. 221) la LRJS, siguiendo la dinámica ya analizada de casación ordinaria, establece los contenidos del mismo, que pueden ser resumidos –en cuanto a los aspectos novedosos en relación al anterior art. 219 LPL- a partir de los siguientes trazos: a) dicho escrito deberá presentarse con tantas copias como partes, y en el mismo deberá hacerse constar *“un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53”*; y b) si no consta previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte, lo que se reitera en el art. 231.2
- Mención aparte merece, en cuanto al escrito de preparación, los contenidos que deben constar en el mismo –lo que en esta materia incide respecto al conocido debate sobre los límites formales del RCUd-, siguiéndose en buena parte de los requisitos añadidos la doctrina del TS en la materia. Se exige, así, que ya en el escrito de preparación consten los siguientes aspectos y requisitos: a) exposición de *“cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos”*; b) *“referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción”*⁷²; c) se determina también que la *“sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso”*⁷³. Añadiéndose, respecto a las sentencias invocadas que *“Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición”*. Se trata, como es de ver, de requisitos rígidos que se deben acreditar ya en la preparación, lo que no se desprendía en puridad del laxo redactado 219.2 LPL, pero sí la extensa doctrina interpretativa del mismo que en su momento elaboró el propio TS. En todo caso, cabe tener en cuenta que de la comparación entre el art. 221 y el art. 224.3 LRJS se desprende claramente que en la preparación podrán invocarse varias sentencias, aunque en la formalización del recurso sólo podrá concretar una de ellas.
- Como es tónica en materia de recursos en la LRJS se regulan con mayor extensión que en la LPL las competencias y efectos del control de admisión del recurso de preparación (art. 222) Así, en el caso de defectos subsanables se establece la competencia del secretario judicial en la materia, con otorgamiento de plazo de subsanación y dación de cuentas a la Sala si no se produce en forma suficiente dicha subsanación. También se contemplan los defectos insubsanables (*“si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, si el escrito de preparación no contuviera las menciones exigidas para la fundamentación del recurso, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230”*), la Sala declarará tener por no preparado el recurso, con firmeza de la sentencia y, en su caso posible queja. Aunque en el anterior texto se hallaba implícito, no deja de llamar la atención que se exija a la Sala el control de *“las menciones exigidas para la*

⁷² .- No siendo ambos requisitos más que, a la postre, la traslación de la doctrina unificada en esta materia. Vid., entre otras, las SSTS UD 27.09.1993, 05.12.1996, 22.06.2001, etc.

⁷³ .- En idéntico sentido, SSTS UD 14.07.1995 –Sala General, con voto particular, 02.10.2001, etc., así como las SSTC 132/1997, 182/1999 y 251/2000

fundamentación del recurso”, obligando al TSJ a realizar un primer filtro de contenido del recurso.

- Por el contrario, si el secretario judicial acuerda tener por preparado el recurso –contra el que no cabe recurso de ningún tipo, aunque el recurrido podrá oponerse a la admisión en el TS, en su momento ex art. 222.1-, se abre el plazo de formalización del recurso, que deberá efectuarse –como ocurre con la casación ordinaria y ya se ha visto es novedoso– ante el propio TSJ.

b) Formalización del recurso

Como acaba de indicarse, el recurso se formaliza ante el TSJ. Sin embargo, y a diferencia de la casación ordinaria, la impugnación del mismo no se efectúa ante dicho órgano, sino ante el TS.

- En los dos días siguientes a la admisión de la preparación, el secretario judicial del TSJ concederá a las partes recurrentes, el plazo común de quince días para la formalización del recurso, a contar desde la notificación de la resolución al letrado designado. En ese tiempo los autos se hallarán a disposición de dicho letrado en la oficina judicial o, si es posible, se podrá sustituir el traslado material de las actuaciones mediante medios telemáticos o en soporte electrónico (art. 222.1).
- Si no se formaliza el recurso o se efectúa en forma extemporánea, se declarará desierto, con el efecto de la firmeza de la sentencia. Dicho auto podrá ser recurrido en queja (art. 222.2)
- Por lo que hace a las formalidades y contenidos del recurso, se exige, además de la aportación de las copias para el resto de partes y la firma de letrado (art. 223.2), el artículo 224 contempla una regulación detallada al respecto, con los siguientes contenidos: a) *“Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219”*; b) en cuanto a la fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia, que ya exigía el art. 222 LPL, se añade ahora que *“en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada”*; y c) se limita –como era doctrina, no siempre pacífica, del TS- que sólo podrá invocarse una sentencia de contradicción por cada motivo de recurso, *“que deberá elegirse necesariamente de entre las designadas en el escrito de preparación y ser firme en el momento de la finalización del plazo de interposición”*.
- En cuanto a las sentencias contradictorias que deben acompañar al recurso, la LRJS experimenta un cambio significativo. Al margen de su identificación ya en el escrito inicial, cabrá recordar que el art. 222 LPL exigía la aportación de certificado de las mismas librado por el TSJ que había dictado la de contraste, estableciéndose un plazo de subsanación –ya en el TS- de diez días, a menos que se acreditara haber solicitado en tiempo la misma, supuesto en el cual el TS reclamaba el pronunciamiento contradictorio de oficio. La LRJS viene a exigir que, además de la sentencia, se aporte certificado en el que conste *“su firmeza en la fecha de expiración del plazo de interposición, o con certificación posterior de que ganó firmeza dentro de dicho plazo la*

sentencia anteriormente aportada”; sin embargo, si no se aporta la certificación de la sentencia y de su firmeza, ya no existe plazo de subsanación, sino que *“se reclamará de oficio por la secretaría de la Sala”*

- También aquí se presume (art. 223.6) la representación del letrado actuante en nombre de una parte hasta ese momento, *“incluso en virtud de designación de oficio, salvo que se efectúe nueva designación de letrado”*
- Tras la presentación del recurso, el secretario judicial emplazará a las demás partes para que se personen por escrito por medio de letrado ante el TS en el plazo de diez días. Y elevará en los cinco días siguientes las actuaciones ante el TS (apartados 4 y 5 del art. 223)

c) Tramitación procesal del recurso en el TS

Dicho aspecto se halla básicamente regulado en los arts. 225 y 226, con las siguientes novedades:

- Se regula también aquí el trámite de admisión por el secretario del TS. De esta forma, se indican como defecto insubsanable la extemporaneidad del recurso, supuesto en el cual dictará decreto poniendo fin al trámite recursal, sometido a recurso de revisión. Si aprecia defectos subsanables *“en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición”*, concederá a la parte afectada un plazo de subsanación de diez días, de tal forma que si ésta no se efectúa en tiempo y forma, dará cuenta a la sala. Ésta acordará, en su caso, por auto poner fin al trámite del recurso, declarando la firmeza de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido (lo que, como se ha visto era novedad en la casación) y remitiendo las actuaciones a la Sala de procedencia. Dicho auto sólo es recurrible en reposición.
- Si el secretario no aprecia defecto o éste se ha subsanado o se aprecian defectos insubsanables distintos a los antes expuestos, dará cuenta al magistrado ponente para la instrucción de los autos en el plazo de tres días.
- Se regula asimismo el trámite de control de la admisión por parte de la Sala a través del magistrado ponente, constituyéndose a dichos efectos la Sala con tres magistrados. Si aquélla estima que concurre alguna causa de inadmisión, acordará oír al recurrente en un plazo de cinco con posterior informe del Ministerio Fiscal, si no es éste quién ha interpuesto el recurso, también en cinco días.
- Las causas de inadmisión legalmente previstas son *“el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales”*. Si la Sala acuerda la concurrencia de alguna de dichas situaciones, dictará auto de inadmisión en el plazo de tres días, con imposición de costas *“de haber comparecido en el recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta Ley”*, sin recurso posterior. Se contempla también la inadmisión parcial.
- Tras la admisión definitiva del recurso el secretario judicial da traslado a las partes recurridas personadas, para que lo impugnen en el plazo de quince días, con disponibilidad para el letrado de las actuaciones, preferentemente en forma telemática. En todo caso, si dichas partes no recurridas no comparecen previamente en plazo ante el TS, el recurso seguirá adelante sin su intervención. La designación de abogado en el RCUD por el impugnante deberá efectuarse en dicho momento, conforme al art. 231.2.
- A continuación se da traslado de los autos al Ministerio Fiscal –también soporte electrónico si es posible- para que *“en el plazo de diez días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida”*. Se reitera aquí la peculiar intervención de la fiscalía en el caso que haya sea parte –como ocurre en la casación ordinaria. Y, en

relación al nuevo RCUD antes calificado como de asimilable al de interés de ley se prevé expresamente la inexistencia de dicho trámite.

- Tras la emisión de informes por el Ministerio Fiscal, se fijará en plazo de diez días la deliberación votación y fallo. La sentencia se dictará en el plazo de diez días desde el siguiente al de la celebración de la votación.
- Se prevé, como es práctica habitual, que *“si la trascendencia o complejidad del asunto lo aconsejara, el presidente, por sí mismo, o a propuesta de la mayoría de los magistrados de la Sala, podrá acordar que ésta se constituya con cinco magistrados, o, motivadamente, en Pleno”*
- Por lo que hace al contenido y efectos de la sentencia –art. 228- no resulta apreciable ningún cambio significativo respecto al art. 226 LPL, excepto la referencia –intranscedente- de cancelación o mantenimiento parcial de la consignación.

4.5 Disposiciones comunes a los recursos de suplicación y casación

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *DEPÓSITOS: a) incremento (suplicación 300 euros y casación y RCUD 600); b) se incluyen como sujetos exentos los sindicatos y entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas con una AP o con normativa propia*
- *CONSIGNACIÓN: a) pasa a disposiciones comunes –antes, sólo se regulaba en sus contenidos en suplicación-; b) mayores requisitos del aval bancario solidario; c) régimen de consignaciones en el caso de condenas solidarias; d) se regula la consignación para los supuestos de mejoras voluntarias*
- *REPRESENTACIÓN Y DEFENSA: se reitera la presunción de representación por el profesional que ha intervenido previamente en la instancia.*
- *Nueva regulación de la intervención de los abogados de oficio en justicia gratuita*
- *Modificación de las reglas aplicativas a la aportación de nuevos documentos*
- *Regulación del convenio transaccional como forma de finalización del recurso*

a) Depósito para recurrir

- Se incrementan las cuantías anteriores –tras permanecer inalteradas durante más de veinte años-. Así, el depósito para suplicación pasa a ser de 300 euros y el de casación y RCUD de 600 euros (en lugar de los anteriores 150 y 300 euros, respectivamente) –art. 229.1⁷⁴
- También se incrementan los sujetos exentos de consignación (art. 229.4): a) por un lado, se amplía la exención a los sindicatos; y b) por otro, en el ámbito del sector público se incluyen *“las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales”* (lo que, en definitiva, conlleva la exclusión de las empresas públicas y, singularmente, de Correos)
- En todo caso, cabrá indicar que a los sujetos exentos de depósito –tanto los que ya constaban previamente, como los ahora incorporados- se les excluye formalmente ahora

⁷⁴.- Con posibilidad de modificación por el Gobierno, conforme a la DA F 6ª 2 de la Ley

–en tanto que era ése un aspecto ya observado en la anterior legislación- en el art. 229.4 de la obligación de consignación y aseguramiento de la condena.

b) Consignación y aseguramiento

En estas materias debe indicarse el cambio de estructura que experimenta la LRJS en relación a la LPL, en tanto que su contenido pasa de estar básicamente regulado en el capítulo correspondiente a la suplicación –con remisión en la casación y el genérico contenido del art. 228 anterior- (art. 192 LPL) al marco conjunto de los recursos laborales (art. 230 LRJS)

En todo caso, y más allá de dicho cambio formal de estructura, entre el viejo y el nuevo redactado son apreciables las siguientes modificaciones:

- Se regula con mayor extensión el aseguramiento por aval bancario solidario, al contemplarse ahora las siguientes exigencias adicionales: a) dicho aval solidario ha de ser *“de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito”*; y b) el documento que acredite el aseguramiento *“quedará registrado y depositado en la oficina judicial”*, con expedición de testimonio para su unión a autos y emisión de recibo.
- Por otra parte, la nueva Ley viene a contemplar el régimen de aseguramiento de la condena en los casos de responsabilidades solidarias (siempre complejo y de ardua solución en la práctica), intentando contemplar los diversos escenarios posibles. Así: a) todos los condenados tendrán obligación de consignar; b) sólo se establece como excepción aquellos casos en los que una de los condenados consigne en forma expresamente solidaria *“respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos”*.
- También se contempla el supuesto de consignación específica para la casación cuando la primera condena se produce en suplicación o cuando la sentencia recaída en dicho recurso amplía la condena. En dicho supuesto *“la consignación o aseguramiento regulados en el presente artículo se efectuarán por primera vez, o se complementarán en la medida correspondiente, al preparar el recurso de casación”*. Obviamente no se trata en la práctica de novedad alguna, sino simplemente de una regulación de los criterios ya seguidos tradicionalmente.
- En cuanto al aseguramiento de las condenas en materia de Seguridad Social, los cambios más importantes son: a) se contempla la consignación cuando exista condena por vez primera en el juzgado o el TSJ en materia de recargos: *“El mismo ingreso (en relación al ordinario de aseguramiento del capital coste) deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste o importe del recargo correspondiente”*; b) si no procede la fijación del capital-coste o el importe de la prestación *“se estará a las reglas generales del apartado 1 de este artículo”*; c) en cuanto al certificado de pago de la prestación cuando el condenado es una entidad gestora de la Seguridad Social, se sigue manteniendo básicamente el modelo anterior, aunque con la previsión adicional que la obligación de pago durante la tramitación del recurso se circunscribe al límite de su responsabilidad *“salvo en prestaciones de pago único o correspondientes a un período ya agotado en el momento del anuncio”*; d) se integra en dicho artículo los supuestos de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, con previsión de aplicación del régimen general de consignaciones: *“el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena ante el juzgado en la forma establecida en el apartado 1 de este mismo artículo”*

c) Tramitación y efectos procesales del depósito y la consignación

Los apartados 3 a 6 del art. 230 regulan los aspectos referidos en dicho enunciado. El marco legal se adecua básicamente a la lógica hasta ahora imperante, con algunos cambios. De los mentados apartados devienen los siguientes extremos procesales:

- 1) El depósito y la consignación o aseguramiento deberán justificarse *“en el momento del anuncio del recurso de suplicación o de la preparación del recurso de casación”*. Dicha observación tradicional se complementa ahora en aquellos supuestos en los que la voluntad de recurrir se haya manifestado por mera manifestación en el momento de notificación de la sentencia. En estos casos: *“el depósito y la consignación o aseguramiento podrá efectuarse hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio o preparación del recurso, debiendo en este último caso acreditar dichos extremos dentro del mismo plazo ante la oficina judicial mediante los justificantes correspondientes”*
- 2) Conforme a la conocida doctrina constitucional y casacional en la materia, la falta absoluta de consignación deviene defecto insubsanable⁷⁵ –con referencia expresa a *“las especialidades en materia de Seguridad Social”*-, debiendo el juzgado de lo social o el TSJ tener *“por no anunciado o por no preparado el recurso de suplicación o de casación, según proceda, y declararán la firmeza de la resolución mediante auto contra el que podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso”*
- 3) Se enumeran los defectos subsanables, previo requerimiento del secretario en un plazo de cinco días: a) *“insuficiencia de la consignación o del aseguramiento efectuados, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social”*; b) *“falta de aportación, en el momento del anuncio o preparación del recurso, de los justificantes de la consignación o del aseguramiento, siempre que el requisito se hubiera cumplimentado dentro del plazo de anuncio o preparación”*; c) *“defecto, omisión o error en la constitución del depósito o en la justificación documental del mismo”*; y d) *“falta de acreditación o acreditación insuficiente de la representación necesaria o de cualquier requisito formal de carácter subsanable necesario para el anuncio o preparación”*. La no subsanación en tiempo y forma comporta, como es habitual, que se emita auto, susceptible de queja, *“poniendo fin al trámite del recurso, quedando firme la resolución”*⁷⁶.

En todo caso, en relación con la consignación –como también el depósito- no deja de ser llamativo que la reforma procesal haya omitido cualquier referencia a la problemática situación de las empresas concursadas –lo que tampoco es observado por la coetánea Ley 38/2011 que reforma la LC-. En todo caso, deberá recordarse que en esta materia el criterio general de la doctrina de suplicación –aunque no pacífico- es la necesidad de cumplir con los mentados trámites, lo que parece confirmarse por el reciente Auto TS de 7 de junio de 2011.

d) Representación y defensa.

De la comparación entre los arts. 229 LPL y 231 y 232 LRSJ se observan las siguientes modificaciones:

1. Se reitera la presunción que el letrado o graduado social colegiado, en su caso, interviniente en el proceso previo es el designado a efectos de recurso *“salvo que se efectúe expresamente nueva designación”*. Es ésta una reiteración, en tanto que dicha regulación se observa ya en los arts. 80.1 e) –respecto al proceso de instancia-, 223.6 –en cuanto al recurso de casación- y el RCUD -por remisión del art. 219.2 y regulación expresa del art. 231.2-. Sin embargo, dicho aspecto no está expresamente contemplado en la suplicación.

⁷⁵.- Entre otras, STS UD 11.12.2002

⁷⁶.- Vid. STS UD 26.09.2011

2. En la designación deberán constar todos los datos del profesional actuante: *“domicilio profesional, así como la dirección de correo electrónico, teléfono y fax del profesional designado que haya de ostentar la representación de la parte durante el recurso, con las demás cargas del apartado 2 del artículo 53”*

Un cambio significativo en esta materia, que merece un comentario autónomo, es la regulación de la designación e intervención en recursos de los abogados de oficio (arts. 231.5 y 232).

Se abordan, así, los criterios para su designa. A dichos efectos, se sigue manteniendo que en el caso de las partes que gocen del beneficio de justicia gratuita –con la inclusión ahora de los beneficiarios- no hagan designación expresa de profesional, el órgano jurisdiccional les designará uno de oficio, con el añadido: *“salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio”*. En segundo lugar, se contempla el régimen de actuaciones de dichos profesionales.

A ello se añade que si algún litigante tenía ya reconocido abogado de instancia en el procedimiento de oficio, dicha inicial designa comprende *“los trámites de anuncio, preparación, formalización, interposición o impugnación del respectivo recurso, sin necesidad de nueva designación de oficio”*. Dicha regla general queda luego notoriamente desvirtuada con las expresas excepciones que se contemplan. En primer lugar, respecto al RCUD, respecto a la parte recurrida –en tanto que aquí, como se verá, la personación del impugnante se sigue produciendo en el TS, por lo que la designación en este caso *“se efectuará en el momento de la personación ante el Tribunal Supremo”*. En segundo lugar, en cuanto a la casación ordinaria, supuesto en el que conforme a la LRJS la formalización del recurso, su impugnación y las actuaciones posteriores hasta la elevación de autos se realizan ahora ante el TSJ, será precisa la designa de abogado de oficio respecto *“las actuaciones ulteriores de las partes que resulten necesarias durante la sustanciación del recurso ante dicho Tribunal”*. Y, finalmente, si *“la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada”* (por tanto, capitales de provincia o de demarcación judicial infraprovincial o, en el caso de casación o RCUD, Madrid), *“no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso”*. Se opta, por tanto por un modelo centralizante que no deja de ser sorprendente en tanto que, como se ha dicho en múltiples ocasiones, uno de los objetivos de la Ley es la promoción del uso de nuevas tecnologías, la aplicación de las cuales determina el lugar de colegiación y actuación profesional resulte en la mayor parte de casos irrelevante respecto a la sede del Tribunal en que se tramite el recurso.

Por otra parte –como ya preveía el art. 230 LPL- el art. 232 LRJS viene a contemplar las especificidades en el cómputo de plazos en estos supuestos. Las novedades en esta materia son: a) queda claro que dichas singularidades se producen cuando la designación de abogado de oficio se produzca a efectos de recursos –lo que no era confuso en el texto anterior-; b) la interrupción del plazo es aplicable a efectos de *“interposición, formalización o impugnación”*; c) se reitera, de nuevo, la posibilidad de puesta a disposición de actuaciones en soporte electrónico o en forma telemática; c) se incrementa de tres a cinco el plazo para que el abogado designe formule escrito de manifestación no motivado sobre la inviabilidad de la pretensión del recurrente, *“sin perjuicio de que (...) proceda conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita”*; d) en este último supuesto, el plazo queda interrumpido *“hasta tanto se resuelva materialmente la viabilidad de la pretensión por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita”*; d) en este caso, también se amplía de tres a cinco el plazo para que la parte ponga en conocimiento de la Sala el nombramiento de nuevo abogado de oficio; y e) la obligación de tramitación del recurso por parte del abogado designado se ve modificada, en tanto que la LPL la concretaba en la implícita devolución de actuaciones, mientras que la LRJS exige manifestación de improcedencia expresa.

- e) Aportación de nuevos documentos

Al margen de la desaparición de la remisión al art. 270 LEC que observaba el art. 231 LPL –lo que parece comportar la existencia de reglas laborales autónomas-, los cambios más significativos en el art. 233 LRSJ respecto a su precedente son esencialmente dos:

- En primer lugar, los documentos que podrán aceptar las respectivas Salas son los que se califican como “*decisivos*” a efectos de “*la resolución del recurso*”.
- A dichos efectos, se singulariza –y aparece por vez primera en la ley de ritos laboral- la aportación de “*sentencia o resolución judicial o administrativa firmes*”
- La causa que dichos documentos no consten en las actuaciones ha de obedecer a que no se hubieran aportar “*anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables (a las partes), y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo*”, manteniéndose la anterior referencia a cuando su aportación sea precisa para evitar la vulneración de un derecho fundamental.
- Se dispone, por otra parte, que si los documentos no son admitidos deben ser devueltos a las partes.
- Y, finalmente y como novedad más significativa, se contempla un nuevo trámite de cinco días a la parte proponente para que, caso de admisión, complete su recurso o impugnación, y otro idéntico a su contraparte para formular alegaciones en contra.

f) Convenio transaccional

El artículo 235 LRJS –al margen de establecer el régimen de costas y sanciones en los términos ya analizados en el anterior apartado 2.4- añade una nueva causa de finalización del trámite de recurso, conforme a convenio transaccional (apartado cuatro del citado artículo).

Se trata de una novedad en la Ley, pero no así en la doctrina del TS que había abordado dicha posibilidad en varios autos⁷⁷, por aplicación directa el art. 19.1 LEC en relación al art. 1809 CC.

Conforme al mentado precepto “*las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido*”.

Y por lo que hace a los efectos de dicho convenio transaccional, una vez ha sido homologado, la ley prevé la sustitución del “*contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo*”.

Se establece, asimismo, un trámite de impugnación de la transacción judicial así alcanzada, que deberá efectuarse ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, “*mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso*”.

4.6 Revisión de sentencias firmes

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Cabe contra laudos firmes*
- *Regla general: no se practica prueba, salvo acuerdo contrario por el TS*
- *Se regulan las causas de inadmisión*

⁷⁷.- AATS 11.10.2002, 17.03.2003, 19.01.2007, 01.02.2007, 06.02.2007, etc

En esta cuestión cabe recordar, de entrada que como ya previamente se ha apuntado, el art. 9 c) LRSJ experimenta un cambio de redacción, estableciendo que en materia de recurso de revisión contra sentencias firmes se produce una equiparación de éstas con los laudos arbitrajes firmes “sobre materias objeto de conocimiento del orden social”, lo que posteriormente se reitera en el art. 236.1.

En este último artículo se continúa observando la remisión genérica al recurso de revisión de sentencias firmes de la LEC, aunque con una singularidad significativa, al establecerse que los motivos serán tanto los observados en el art. 510 LEC, como los específicos del art. 86.3 –es decir, sentencia penal posterior con absolución o declaración de no participación del justiciable, contradictoria con sentencia del orden social-..

Y en cuanto a su tramitación procesal se observan las siguientes novedades:

- Se establece que como regla general no se practicará prueba salvo que legalmente proceda o así se acuerde por el TS.
- Se contempla como causas de inadmisión: a) la falta de concurrencia de requisitos y presupuestos procesales exigibles; b) la falta de agotamiento de los posibles recursos jurisdiccionales pertinentes; y c) si se formula “*por los mismos motivos que hubieran podido plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, en el incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial o mediante la audiencia al demandado rebelde establecida en el artículo 185 de la presente Ley, o cuando planteados aquéllos los referidos motivos hubieren sido desestimados por resolución firme*”

4.7 Proceso por error judicial

El artículo 236.2 LRJS contiene una primera referencia en el ámbito temporal a dicha figura. Así, el mentado artículo (al margen de una definición del objeto de la figura⁷⁸) remite al art. 292 LOJP, aunque con una singularización procesal laboralista: “con las especialidades sobre depósitos, vista y costas establecidas para la revisión y sin que la apreciación del error pueda fundamentarse en pruebas distintas de las practicadas en las actuaciones procesales origen del mismo presunto error”

5. Ejecuciones

5.1 Normas generales

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- Necesidad que los autos ejecutivos contengan relato fáctico
- Reglas sobre el momento en qué se puede pedir la ejecución
- Contenido y requisitos de la solicitud de ejecución
- Regulación de la transacción

a) Hechos probados en el auto resolutorio de la ejecución

⁷⁸ .- “destinado a reparar el daño producido por una resolución firme errónea que carece de posibilidad de rectificación por la vía normal de los recursos”

Una primera novedad en la parte general introductoria de la ejecución es el contenido del art. 238 que, en relación al previo del 236, establece la siguiente declaración: *“El auto resolutorio del incidente, de ser impugnado en suplicación o casación, atendido el carácter de las cuestiones decididas, deberá expresar los hechos que estime probados”*. Se trata de una norma de advertencia –como ocurre en relación a los pronunciamientos de los juzgados mercantiles respecto al régimen de recursos, en los términos anteriormente analizados-, en tanto que conforme al art. 248.2 LOPJ los autos deben constar de relato fáctico separado. Sin embargo, es conocido que en muchos casos era éese un mandato omitido, que ahora parece potenciarse al menos en aquellos casos en los que quepan recursos de suplicación o casación.

b) Momento en que puede solicitarse la ejecución y período de cumplimiento sin costas

Así, en cuanto a cuándo puede pedirse la ejecución con carácter general, el art. 239.2 viene a plasmar en Ley lo que era práctica habitual. De esta manera, *“la ejecución podrá solicitarse tan pronto la sentencia o resolución judicial ejecutable haya ganado firmeza o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible”*.

A dichos efectos se contempla en forma expresa que los veinte días posteriores a aquel en que la resolución de condena o de aprobación del convenio haya sido notificada al ejecutado, que como período de espera observa el art. 548 LEC no resulta aplicable al procedimiento laboral. Sin embargo, en el caso que el condenado *“cumpliera en su integridad la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado”*. Por tanto, aunque no operen esos veinte días, sí se constituyen como el período “natural” de pago, sin que, caso de cumplimiento, se devenguen costas.

c) Contenido del escrito de ejecución

Y, a la vez, de regula el contenido formal del escrito de ejecución, en el que además de los datos identificativos de las partes, debe constar: a) *“con carácter general, la clase de tutela ejecutiva que se pretende en relación con el título ejecutivo aducido”*; b) en el caso de ejecuciones dinerarias, *“la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se estime para intereses de demora y costas conforme al artículo 251”*; c) en su caso, *“los bienes del ejecutado susceptibles de embargo de los que tuviere conocimiento y, en su caso, si los considera suficientes para el fin de la ejecución”*; y d) *“las medidas que proponga para llevar a debido efecto la ejecución”*

d) Tramitación de la ejecución en general

- Por lo que hace al trámite general de despacho de ejecución, el apartado 4 del mentado art. 239 establece un control implícito y previo por el órgano judicial –y de su redactado existe intervención del secretario- respecto a que el título ejecutivo no adolezca *“de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título”*. El auto que resuelva la solicitud de ejecución puede ser recurrido en reposición, en la que *“además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución”*. De dicho recurso de reposición se dará traslado a la parte contraria, *“salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238”*.

- Asimismo, conforme al citado artículo, se establece que la inejecución sólo podrá decretarse *“si, decidiéndose expresamente en resolución motivada, se fundamenta en una causa prevista en una norma legal y no interpretada restrictivamente”*. Contra el auto que deniegue la reposición denegatoria de la ejecución procede recurso de suplicación o casación (en los términos ya analizados en relación a los arts. 191 y 206).
- De conformidad con el art. 240.2 si la modificación o cambio de las partes no es pacífica, mediando oposición y requiriendo prueba, deberá recurrirse al trámite del incidente de ejecución del art. 248, siendo requisito indispensable para que pueda producirse dicha novación subjetiva *“que el cambio sustantivo en que se funde, basado en hechos o circunstancias jurídicas sobrevenidos, se hubiere producido con posterioridad a la constitución del título objeto de ejecución”*
- En el supuesto de títulos ejecutivos ante entidades sin personalidad jurídica que actúen en el tráfico como sujetos diferenciados (art. 240.3), se prevé la posibilidad de despacho de ejecución, contra *“socios, partícipes, miembros o gestores que hayan actuado en el tráfico jurídico”*, o por los mismos frente a los trabajadores en nombre de dicha entidad *“siempre que se acredite cumplidamente a juicio del juez o tribunal, por medio del incidente de ejecución previsto en el artículo 238, la condición de socio, partícipe, miembro o gestor y la actuación ante terceros o ante los trabajadores en nombre de la entidad”*. No obstante, dicha norma no se aplicará en el caso de propietarios de inmuebles en régimen de propiedad horizontal.
- El Ministerio Fiscal será siempre parte en ejecución de procesos en los que haya recaído sentencia condenatoria por vulneración de derecho fundamentales, *“velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas”* (art. 240.4)
- Se ponen límites a la ejecución parcial contemplada en el art. 242 LRJS -240 LPL- al exigirse que en esos supuestos *“será necesario que, por la naturaleza de las pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones impugnadas”*. Por otra parte, y también respecto a dicha ejecución parcial, se regula que contra el auto que ponga fin a la reposición denegando la misma cabrá recurso de casación o suplicación.
- En materia de suspensiones de la ejecución (actual art. 244, que engloba los anteriores 242 y 243 LPL) es apreciables una pequeña, pero significativa, modificación: además de la solicitud del ejecutado se contempla la posibilidad de suspensión por ambas partes, por un plazo máximo de tres meses. A ello cabe añadir que, conforme al art. 245 el órgano judicial podrá acordar la suspensión de oficio por perjuicios de imposible reparación –que se suman a los de difícil reparación ya existentes-
- Se sigue manteniendo (art. 245) la exclusión de consignación a efectos de recursos, aunque se establece una excepción –que era ya práctica habitual- respecto al incidente de no readmisión por despido que extinga el contrato *“de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución”*, aunque el juzgado podrá acordar la demora en la entrega de cantidades *“de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución”*.
- Una novedad importante –al menos, en rango de legal, por ser también una práctica consolidada- es que el nuevo texto, aunque sigue prohibiendo la renuncia de derechos, sí acepta la transacción entre las partes *“dentro de los límites legalmente establecidos”* (art. 246) Dicha transacción deberá formalizarse por convenio escrito, siendo el mismo suscrito por todas las partes. Deberá ser homologado judicialmente mediante auto, con notificación al FOGASA. La intervención del juez a dichos efectos consiste en velar *“por*

el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes". Las medidas susceptibles de acordarse en el mentado convenio puede ser: a) el aplazamiento de la deuda; b) su reducción de la deuda; c) ambas medida a la vez; o d) "en la especificación, en la novación objetiva o subjetiva o en la sustitución por otra equivalente de la obligación contenida en el título, en la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de las deudas dinerarias, en la constitución de las garantías adicionales que procedan y, en general, en cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes". En los tres primeros supuestos, se "el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas, determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación". En todo caso la ejecución se mantiene hasta el cumplimiento final del convenio, de tal forma que si el mismo no llega a realizarse en su totalidad, éste deviene título ejecutivo suficiente en sustitución del título inicial. La impugnación del convenio se ha de dirigir contra el auto de homologación y "se efectuará ante el órgano jurisdiccional que hubiera homologado la misma y se regirá por lo dispuesto para la impugnación de la conciliación judicial"

5.2 Ejecución dineraria, embargo y realización de bienes

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Incremento del interés por mora de la LEC en determinadas circunstancias*
- *Determinación –con ciertas particularidades respecto a la LEC- de los bienes embargables*

a) Normas generales de la ejecución dineraria

- La remisión de atribución de competencias a la Ley Concursal en materia de salarios que contemplaba el art. 246.3 LPL respecto a la concurrencia de embargos, se amplía en el art. 248.3 LRJS a las indemnizaciones.
- Se viene a cubrir la falta de referencia a la LPL a los intereses por mora procesal. A dichos efectos el art. 251.2 remite en forma expresa a el art. 576 LEC (interés legal del dinero más dos puntos). Sin embargo, se determina un porcentaje adicional de dos puntos que el juez podrá acordar *"transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliera en su integridad la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación"*.
- La notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa ejecutada del auto correspondiente se amplía ahora en el art. 252 (250 LPL) a los sindicales.

b) Embargo y realización de bienes embargados

- Se regulan como novedad importante –art. 254- los bienes embargables. A dichos efectos se contempla –en relación al art. 588 LEC- la nulidad del embargo indeterminado. Sin embargo, ese criterio general se ve matizado en relación con posibles bienes futuros. A dichos efectos se contempla que *"podrán embargarse saldos favorables de cuentas y depósitos obrantes en bancos, cajas o cualquier otra persona o entidad pública o privada de depósito, crédito, ahorro y financiación, tanto los existentes en el momento del embargo, como los que se produzcan posteriormente, así como disponerse la retención y puesta a disposición del Juzgado de cualesquiera bienes o*

cantidades que se devengaren en el futuro a favor del ejecutado como consecuencia de las relaciones de éste con la entidad depositaria, siempre que, en razón del título ejecutivo, se hubiere determinado por el secretario judicial una cantidad como límite máximo a tales efectos". Y todo ello "con independencia de la naturaleza de los ingresos o rentas que hubieran podido contribuir a su generación". Sin embargo, en estos supuestos deberán respetarse las reglas de inembargabilidad absoluta o relativa del art. 607 LEC, aunque las mismas "se aplicarán a partir del embargo en el momento de la generación o devengo de cada una de las mensualidades o vencimientos de tales rentas". Y, finalmente respecto a esta materia, se contempla la posibilidad de administración judicial –con remisión al art. 256- cuando "se comprobare que la entidad pagadora o perceptora no cumple la orden de retención o ingreso, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 241 por falta de colaboración con la ejecución y efectividad de lo resuelto".

- Respecto a la realización de los bienes, son pocos también aquí los cambios experimentados por la Ley de ritos laboral (en tanto que fue pionera en la materia en su momento) En todo caso, el art. 263 LRJS se limita básicamente a reproducir el contenido del art. 261 LPL; aunque incluyendo una referencia a *"los demás procedimientos establecidos en la legislación procesal civil"*

c) Insolvencia

Asimismo, la declaración de insolvencia experimenta muy limitadas mutaciones. De hecho, la única significada es la del art. 276.5 –en relación al 274.5 LPL- en el sentido que la declaración de insolvencia se hará constar en el registro correspondiente *"según la naturaleza de la entidad"*, en lugar de la publicación en el BORM antes prevista

5.3 Ejecución de sentencias firmes en materia de despido

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Aumenta el período para citación –de 4 a 5 días-*
- *Se incrementan los supuestos de sustitución por indemnización de la readmisión forzosa*
- *Posibilidad que la víctima de acoso o por violencia de género pueda extinguir el contrato, a su opción, en caso de declaración de nulidad*

En relación con el incidente de no readmisión por despido –que la LRJS sigue observando en materia de ejecuciones- son destacables cuatro cambios importantes:

1. En primer lugar, aumenta el período de citación a la vista tras la presentación del escrito de ejecución, de cuatro a cinco días (art. 280)
2. Asimismo, se prevé en el mismo artículo que *"la ejecución de otros pronunciamientos distintos de la condena a readmisión se someterá a las reglas generales aplicables según su naturaleza"*
3. La posibilidad de que, pese a ser forzosa la readmisión, se sustituya por la indemnización legal *"cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la Empresa obligada"*, del art. 284 LPL, se ve ahora también extendida en el nuevo art. 286.1 LRSJ a aquellos supuestos en los que concurra *"cualquier otra causa de imposibilidad material o legal"* (lo que, sin duda, es una válvula de escape para determinados supuestos conflictivos)

4. Y, finalmente pero como cambio más significativo, el art. 286.2 viene a recoger la misma posibilidad extintiva, aunque sea forzosa la readmisión, en los supuestos de “*declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo*”, en los que “*la víctima del acoso podrá optar por extinguir las relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281*”. Es una vieja reivindicación de muchos sectores laboristas, que se acaba plasmando a nivel legal – aunque sin incremento de las indemnizaciones, sin perjuicio de la reclamación acumulada o posterior por daños y perjuicios-

5.4 Ejecuciones frente a entes públicos

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Período de carencia para el cumplimiento de las sentencias por las AP*
- *Novedades en cuanto a la tramitación del requerimiento para el cumplimiento de las sentencias*

Los cambios más significativos en esta materia son básicamente los siguientes (art. 287):

- Las Administraciones públicas han de cumplir con las condenas impuestas en sentencia firme “*dentro del plazo de dos meses a partir de su firmeza, justificando el cumplimiento ante el órgano jurisdiccional dentro de dicho plazo*”; sin embargo, “*atendiendo a la naturaleza de lo reclamado y a la efectividad de la sentencia, ésta podrá fijar un plazo inferior para el cumplimiento cuando el de dos meses pueda hacer ineficaz el pronunciamiento o causar grave perjuicio*”. Tras dicha mora, la parte vencedora en el pleito cognitivo podrá instar la ejecución de la sentencia. Se trata, obviamente, de una adaptación iuslaboralista de la LRJCA, de ahí que el apartado 3 del citado precepto legal remita a dicha norma procesal
- Tras ese lapso temporal –general y excepcional- el órgano judicial deberá tomar las medidas ejecutivas correspondientes, aunque previamente deberá requerir a la Administración pública correspondiente el cumplimiento de la sentencia en el plazo de un mes (lo que en la práctica, junto con el anterior período de mora, remite al plazo de tres meses del art. 24 de la Ley General Presupuestaria y al art. 106.3 LRJCA) Dichas medidas son básicamente similares a las ya observadas en el art. 285.2 LPL, aunque con las siguientes novedades: a) además de referir la Administración o empleado público que debe cumplir con los términos del pronunciamiento –lo que ya estaba regulado- se podrá además requerir a aquélla para que “*facilite la identidad de la autoridad o funcionario responsable del cumplimiento de la ejecutoria, al objeto de individualizar oportunamente las responsabilidades derivadas, incluidas las responsabilidades patrimoniales a que hubiere lugar, sin perjuicio de las comprobaciones de oficio que deban llevarse a cabo al respecto*”; b) la excepción antes contemplada –y que, básicamente se sigue manteniendo- respecto a la aplicación de apremios pecuniarios y multas coercitivas (art. 241) no será de aplicación “*en caso de incumplimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional en la comparecencia a que se refiere el presente apartado*” (lo que se cohonestaba con el art. 112 a) LRJCA); y, finalmente (en relación al mentado art. 24 de la Ley General Presupuestaria y el art. 113 LRJCA) se contempla una singular particularidad: “*en el supuesto de que hubiera sido necesario el ulterior requerimiento establecido en este apartado, la autoridad judicial, apreciando falta de diligencia en el incumplimiento, podrá incrementar en dos puntos el interés legal a devengar*” (lo que parece comportar un incremento adicional de dos puntos sobre el idéntico porcentaje contemplado en dichas normas extraiuslaboralistas y se conecta con la previsión ya analizada del art. 251.2 LRJS)

5.5 Ejecución provisional

CAMBIOS MÁS IMPORTANTES

- *Posibilidad de adopción de medidas cautelares*
- *En determinados supuestos cabe recurso de suplicación –en los términos previamente analizados-*
- *En supuestos de despido: a) posibilidad de medidas cautelares, especialmente en el caso de acoso; b) regulación de la ejecución provisional respecto a las nuevas competencias administrativas; c) como novedad más significativas: nueva regulación de tutelas en esta materia en los casos de sentencia estimatoria de la extinción contractual por la vía del art. 50, con previsión de los posibles supuestos tras la sentencia del TSJ*

- a) Por lo que hace al **régimen general y normas comunes** hasta ahora imperante, cabrá indicar que, en cuanto a los criterios generales de la figura analizada sólo resulta apreciable un pequeño cambio en el art. 290.3 LRJS –en relación al art. 288.3 LPL-, por lo que hace a la responsabilidad subsidiaria del Estado en el caso que no existiera consignación: la notificación y requerimiento del secretario judicial al respecto ya no efectúa en forma directa al organismo gestor, sino a la Abogacía del Estado. Previsión que, en todo caso, cabrá relacionar con la DA 4ª LRJS, conforme a la cual *“podrá encomendarse al Fondo de Garantía Salarial la gestión de las partidas presupuestarias destinadas a anticipar a los trabajadores y beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social la ejecución provisional de las sentencias recurridas que les hayan sido favorables, y en las que hubiere sido condenado el demandado al pago de una cantidad o prestación de pago único”*

Y en cuanto a las normas comunes, el art. 304 –por 302 LPL- sí contempla algunas novedades más trascendentes: 1) una declaración general en cuanto a competencia y derechos de las partes: *“la ejecución provisional de resoluciones judiciales se despachará y llevará a cabo por el juzgado o tribunal que haya dictado, en su caso, la resolución a ejecutar y las partes dispondrán de los mismos derechos y facultades procesales que en la ejecución definitiva”*; 2) la posibilidad que en cualquier momento el juez o tribunal adopte medidas cautelares, con remisión al art. 79, *“para asegurar, en su caso, la ejecución de la sentencia y en garantía y defensa de los derechos afectados”*; 3) la posibilidad –ya previamente analizada- que se pueda recurrir en suplicación o, en su caso, casación cuando *“en el auto se adopte materialmente una decisión comprendida fuera de los límites de la ejecución provisional o se declare la falta de jurisdicción o competencia del orden jurisdiccional social”*

- b) En materia de **despido**, cuando éste ha sido declarado nulo, se contempla la posibilidad que el juez pueda adoptar medidas cautelares, singularizándose los supuestos de acoso – y, aunque no se cite expresamente, violencia de género-, con remisión al art. 180.4 del propio texto legal (es decir, y como ya se ha visto, *“la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador u vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”*)
- c) Se sigue manteniendo el carácter de **ejecutividad inmediata** desde la sentencia de instancia de los procesos de conflictos colectivos, impugnación de los convenios colectivos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, aunque se establece una coletilla final, en los siguientes términos: *“sin perjuicio de las*

limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación” (art. 303.1)

- d) Se singularizan modalidades procesales antes no reguladas. Así, al margen de la referencia sobre las normas específicas en materia de prestaciones de Seguridad Social – del todo innecesaria, tanto por el contenido específico del art. 296, como por las tutelas concretas de los beneficiarios en la tramitación del recurso-, el art. 301.2 viene a contemplar la ejecución provisional de las nuevas **competencias administrativistas** (impugnación de actos administrativos en materia laboral, sindical y seguridad social), con remisión al régimen general de la misma en términos similares a los del apartado anterior (“*salvo que la misma sea susceptible de producir situaciones irreversibles o perjuicios de difícil reparación*”)
- e) La novedad más importante en esta materia es la ejecución provisional en relación a las **extinciones contractuales por incumplimiento empresarial del art. 50 ET**, uno de los vacíos más conocidos de nuestro ordenamiento, por el valor constitutivo de la sentencia de instancia pero sin que su eficacia sea efectiva hasta la firmeza de la misma, lo que ha creado múltiples problemas aplicativos, no exentos de contradictorias soluciones judiciales y críticas de la doctrina científica. Pues bien, el nuevo apartado 3 del art. 303 –en relación al 301 LPL- determina que si el trabajador ha obtenido una sentencia favorable a su pretensión extintiva y el empleador recurre, “*podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse*”. Dicha opción –similar a la de las sentencias de despido- deberá efectuarse, por escrito o por comparencia, en los cinco días siguientes a la notificación “*que la empresa ha recurrido*” (lo que puede generar dudas aplicativos, al no quedar claro si dicha notificación es la del anuncio o preparación del recurso o el de su formalización). En dicha tesitura, si el TSJ o el TS revoca la sentencia, el empleador “*deberá comunicar al trabajador, dentro del plazo de diez días a partir de su notificación, la fecha de reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito*”, de tal forma que si no se produce la reincorporación efectiva, “*quedará extinguido definitivamente el contrato, siguiéndose en otro caso los trámites de los artículos 278 y siguientes, si la sentencia hubiese ganado firmeza*”. Y en cuanto a la prestación de desempleo y los efectos del mentado escenario estimatorio, se indica que “*el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada*” (lo que parece remitir a las previsiones del art. 208.5 LGSS, no siendo descartable una futura fuente de problemas hermenéuticos)

6. Entrada en vigor Régimen transitorio de aplicación de la nueva Ley

La LRJS entra en vigor, conforme a la DF 7ª a los dos meses de su publicación en el BOE –y, por tanto, el 11 de diciembre –con criterio civilista- o el 12 del mismo mes, con criterio administrativo-. Tendrá que recordarse, en todo caso, el debate producido a raíz de la Ley 13/2009 y la discutible interpretación al respecto –optando por esta última aplicación- por parte del CGPJ. En dicho régimen general se contempla únicamente la excepción –ya referida- en relación a la asunción de competencias en materia de dependencias, supuesto en el cual la norma remite a “*una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias*”.

Y por lo que hace a las situaciones generadas en el ínterin, las Disposiciones Transitorias Primera a Cuarta vienen a regular un complejo sistema de aplicación de la nueva norma, diferenciando entre procesos en tramitación, recursos y ejecuciones y la asunción de las nuevas competencias en materia administrativa.

El redactado de dichas previsiones puede resumirse en el siguiente cuadro:

SE RIGEN POR LA NORMA ANTERIOR	SE RIGEN POR LA NUEVA LEY
<p>INSTANCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Procesos iniciados con anterioridad a la nueva Ley hasta que se dicte sentencia o resolución definitiva</i> ▪ <i><u>En materia de demandas contra actos administrativos</u> (nueva competencia): resoluciones dictadas con anterioridad de la vigencia de la Ley (se siguen tramitando por el orden CA)</i> 	<p>INSTANCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Procesos que se inicien a partir de su entrada en vigor</i> ▪ <i><u>En materia de demandas contra actos administrativos</u> (nueva competencia): resoluciones dictadas a partir de la vigencia de la Ley (plena competencia del orden social)</i>
<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Las sentencia o resoluciones anteriores al nuevo texto se tramitan conforma a la anterior legislación</i> ▪ <i>Y asimismo, dicho texto resulta de aplicación a los recursos en trámite</i> 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Recursos contra resoluciones interlocutorias o no definitivas, aunque la demanda sea anterior a la nueva Ley</i> ▪ <i>Contra sentencias dictadas con posterioridad al nuevo texto legal</i>
<p>EJECUCIONES</p> <p style="text-align: center;">- - - -</p>	<p>EJECUCIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Se aplica la reforma a <u>todas las ejecuciones en trámite, con independencia de la fecha de su instancia</u> y con validez de todas las actuaciones previas –incluyendo medidas cautelares, adoptadas conforme al anterior marco normativo</i> ▪ <i>Ejecución provisional, aunque la sentencia sea anterior a la nueva Ley</i> ▪ <i>Todas las sentencias dictadas con posterioridad</i>

7. Otros aspectos regulados en la Ley y ajenos al enjuiciamiento laboral

La LRJS contempla una regulación, no estrictamente procesal, relativa a la configuración de los contratos de los TRADES. Cabrá recordar, en este sentido, que esa específica relación constituye una especie de “*tertium genus*” entre la regulación laboral y la civil de prestación de servicios, creada “*ex novo*” por la Ley 20/2007, LETA. Ello ha comportado el conocido debate sobre la naturaleza del contrato de TRADE y su eficacia constitutiva como requisito “*ad solemnitatem*”, lo que unido a la posibilidad extintiva en el período transitorio que contemplaba la DT 2ª LETA, determinó el conocido debate en sede de suplicación respecto a la competencia jurisdiccional. Debate que ha finalizado con la reciente doctrina unificada decantándose por la incompetencia jurisdiccional⁷⁹. Por otra parte, debe indicarse que el valor constitutivo de la firma del contrato venía ya implícitamente establecido en el art. 2.2 del RD 197/2009.

⁷⁹.- Entre otras, SSTS UD 11.07.2011 y 12.07.2011

Pues bien, la LRJS incide de nuevo en el tema⁸⁰, que, aunque se niegue en la Exposición de Motivos, viene a consagrar “de facto” la lógica “*ad solemnitatem*” del contrato TRADE, aunque con algunas matizaciones. Aunque no existe una declaración expresa en dicho sentido, se modifica la LETA, incluyendo una posible acción por parte del TRADE para que se le reconozca dicha situación jurídica –lo que constituía una evidente e inexplicable omisión de la Ley 20/2007- A dichos efectos, se añade en la LETA un nuevo art. 11 bis, conforme al cual y en primer lugar, el trabajador autónomo que considere que su situación es la de económicamente dependiente de un cliente, podrá dirigirse al mismo requiriendo, en comunicación “*fehaciente*” la firma del correspondiente contrato. Y si éste se niega o no se formalice el contrato en el plazo de un mes “*podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social*”. Ahora bien, si la sentencia fuera estimatoria de las pretensiones del autónomo, “*el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior*”, para insistir: “*el reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación*”. Además, y en el mismo sentido, se modifica el art. 17.1 LETA, a fin de incluir que la jurisdicción social será competente para “*las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente*”. Por otra parte, la DT 4ª LRJS contempla en forma expresa que “*el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social*”

Por tanto, como antes se indicaba, es obvio el carácter “*ad solemnitatem*” del contrato, de tal forma que si el mismo no se firma por las partes no existe relación TRADE. Y si el “*trabajador*” (por utilizar la peculiar definición de la propia Ley) pretende dicha declaración, deberá instar la correspondiente demanda de reconocimiento de derecho, siendo la sentencia estimatoria recaída la que vendrá a sustituir la propia firma del contrato desde el momento de su notificación al cliente, con efectos, en consecuencia, “*ex nunc*”. Es más, como se ha visto, las relaciones de TRADE anteriores a la entrada en vigor de la LRJS no están sometidas a dicho reconocimiento judicial, por lo que en todo caso y en esos supuestos, si el cliente se niega a reconocer dicha condición al autónomo que para él presta servicios, la jurisdicción social seguirá siendo incompetente.

Con todo, dicho redactado no deja de generar problemas aplicativos. Así, en primer lugar llama poderosamente la atención que sólo se prevea la acción de reconocimiento de derecho del TRADE y no de la empresa cliente (máxime si se tiene en cuenta que el carácter constitutivo del contrato tiene como causa, precisamente, la mayor igualdad entre las partes que en la relación laboral común) Y, en segundo lugar, deberá indicarse que el mencionado efecto constitutivo de la sentencia se reconoce a partir de la comunicación al cliente de la misma, no de su firmeza, de dónde cabrá inferir que si existe recurso instado por éste último y se confirma el pronunciamiento de instancia, los efectos de la declaración –como ocurre, por ejemplo, en materia de extinciones contractuales por la vía del art. 50- se retraerán a la notificación de aquella primera sentencia. Sin embargo es aquí dónde pueden aparecer los problemas prácticos, en relación a la situación concreta y obligaciones contractuales y para terceros en el ínterin.

Por otra parte, cabe indicar que también se modifica el art. 12.4, con la inclusión de una nueva presunción legal “*iuris tantum*” de indefinición del contrato –además de la ya contemplada en caso de inexistencia de cláusula escrita específica-: dicha medida también se aplicará cuando el contrato “*no se formalice por escrito*”. Se trata de un redactado que en cierta medida tiene efectos confusos, en tanto que podría entenderse como una aceptación de situaciones tácitas. Sin

⁸⁰ .- Conforme a la Exposición de Motivos: “*Se aprovecha igualmente esta Ley para modificar la Ley del Estatuto del trabajo autónomo en el punto relativo a considerar meramente declarativo y no constitutivo el contrato escrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como a clarificar el acceso a la jurisdicción como vía de reconocimiento de tal condición*”

embargo, es evidente que esa hermenéutica sería contraria al mentado carácter constitutivo del contrato por el que la Ley claramente apuesta. Y aunque lógicamente se podría considerar –en relación a la libertad de forma de los contratos- que se aplicará en el supuesto de pactos verbales, cabrá recordar que conforme al art. 12.1 LETA el contrato TRADE deberá formalizarse siempre por escrito, con registro público posterior. Por tanto, cabe inferir de esa adición legal en el art. 12.4 que la mentada nueva presunción opera en aquellos casos en que el reconocimiento de la situación de dependencia económica del autónomo se ha producido por sentencia legal (lo que comportará, por tanto, la obligación de la empresa cliente de, en su caso, acreditar en el juicio que el vínculo entre las partes está sometido a término)

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre)

1. NUEVO TEXTO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

ASPECTO AFECTADO	ANTERIOR REGULACIÓN	NUEVA REGULACIÓN
LIBRO PRIMERO		
TITULO I. DEL EJERCICIO DE LA POTESTAD JURISDICCIONAL		
CAPITULO I. DE LA JURISDICCIÓN		
<p>MARCO GENERAL DEL ORDEN SOCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MEJOR DOGMÁTICA JURÍDICA - INCLUSIÓN GENERAL DE IMPUGNACIONES DE ACTOS DE LAS AP 	<p>Artículo 1.</p> <p>Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho en conflictos tanto individuales como colectivos</p>	<p>Artículo 1. Orden jurisdiccional social.</p> <p>Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias</p>

<p>CONCRECIÓN POSITIVA DE COMPETENCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - MEJOR DOGMÁTICA JURÍDICA - INCLUSIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN CIVIL POR DAÑOS Y PERJUICIOS (con inclusión de autónomos dependientes) - INCLUSIÓN DE LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS –también cuando el empleador es una AP- - MEJOR REGULACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE TUTELA POR INFRACCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES –con tipificación de varios supuestos, incluida la actuación de las AP, pero con limitación al personal laboral- Y ADICIÓN DEL ACOSO -INCLUSIÓN DE LA IMPUGNACIÓN DE ACUERDOS COLECTIVOS Y LAUDOS, INCLUIDOS LOS AFECTANTES A AP –con limitación al personal laboral- - INCLUSIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE LAS AP EN MATERIAS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS, REDUCCIÓN DE JORNADA, DESPIDOS COLECTIVOS Y RÉGIMEN SANCIONADOR ADMINISTRATIVO - EN MATERIA DE SS: INCLUSIÓN DE LA PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, RESPONSABILIDAD DE TERCEROS EN LAS PRESTACIONES -INCLUSIÓN DE LA DETERMINACIÓN DE 	<p>(Nota: se ha alterado el orden del anterior redactado a efectos de mayor claridad comparativa)</p> <p>Artículo 2.</p> <p>Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:</p> <p>a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal.</p> <p>(...)</p> <p>o) Entre los empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición</p> <p>ñ) Entre las Sociedades cooperativas de trabajo asociado o anónimas laborales y sus socios trabajadores, por su condición de tales.</p>	<p>Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social.</p> <p>Los órganos jurisdiccionales del orden social, por aplicación de lo establecido en el artículo anterior, conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:</p> <p>a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.</p> <p>b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.</p> <p>c) Entre las sociedades laborales o las cooperativas de trabajo asociado, y sus socios trabajadores, exclusivamente por la prestación de sus servicios.</p> <p>d) En relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, incluidos los litigios que deriven del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado b) de este artículo.</p> <p>e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos</p>
---	---	--

<p>GRADO DE DISCAPACIDAD Y PRESTACIONES DEPENDENCIA (Vid. D. F. 7ª)</p> <p>- INCLUSIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</p> <p>- AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS DE MEJORA VOLUNTARIA CON INCLUSIÓN DE INDEMNIZACIONES PACTADAS –también en AP.</p> <p>- INCLUSIÓN DE LA IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES DE AP EN MATERIA DE SS, INCLUIDOS LOS SUPUESTOS DE SANCIONES</p>	<p>p) en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.</p>	<p>funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho.</p> <p>g) En procesos de conflictos colectivos.</p> <p>h) Sobre impugnación de convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos. De haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten</p>
---	---	--

	<p>k) Sobre tutela de los derechos de libertad</p>	<p>en exclusiva al personal laboral.</p> <p>i) En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.</p> <p>j) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación.</p> <p>k) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.</p> <p>l) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus estatutos y su modificación.</p> <p>m) Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.</p> <p>n) En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.</p> <p>ñ) Contra las Administraciones públicas, incluido el Fondo de Garantía Salarial, cuando les atribuya responsabilidad la legislación laboral.</p> <p>o) En materia de prestaciones de</p>
--	--	--

	<p>l) En procesos de conflictos colectivos.</p> <p>m) Sobre impugnación de Convenios Colectivos.</p> <p>n) En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas.</p> <p>g) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los Sindicatos, impugnación de sus Estatutos y su modificación.</p> <p>h) En materia de régimen jurídico específico de los Sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones</p>	<p>Seguridad Social, incluidas la protección por desempleo y la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia, así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. Igualmente las cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad, así como sobre las prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, teniendo a todos los efectos de esta Ley la misma consideración que las relativas a las prestaciones y los beneficiarios de la Seguridad Social.</p> <p>p) En materia de intermediación laboral, en los conflictos que surjan entre los trabajadores y los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación autorizadas y otras entidades colaboradoras de aquéllos y entre estas últimas entidades y el servicio público de empleo correspondiente.</p> <p>q) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario.</p> <p>r) Entre los asociados y las mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.</p> <p>s) En impugnación de actos de las</p>
--	--	---

	<p>con sus afiliados.</p> <p>i) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las Asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto , de Libertad Sindical, impugnación de sus Estatutos y su modificación.</p> <p>j) Sobre la responsabilidad de los Sindicatos y de las Asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.</p>	<p>Administraciones públicas, sujetos a derecho administrativo y que pongan fin a la vía administrativa, dictadas en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3.</p> <p>t) En cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por ésta u otras normas con rango de ley</p>
--	---	---

	<p>e) Contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral.</p> <p>f) Contra el Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que le atribuya responsabilidad la legislación laboral.</p> <p>b) En materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo.</p>	
--	---	--

c) En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro siempre que su causa derive de un contrato de trabajo o Convenio Colectivo.

d) Entre los asociados y las Mutualidades, excepto las establecidas por los Colegios Profesionales, en los términos previstos en los artículos 64 y siguientes y en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, así como entre las fundaciones laborales o entre éstas y sus beneficiarios, sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial, relacionados con los fines y obligaciones propios de esas entidades.

(...)

	<p>q) respecto de cualesquiera otras cuestiones que les sean atribuidas por normas con rango de Ley</p>	
<p>EXCLUSIONES DE COMPETENCIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EXCLUSIÓN DE LA IMPUGNACIÓN DIRECTA DE DISPOSICIONES INFERIORES A RANGO DE LEY AUNQUE AFECTEN ASPECTOS LABORALES - EXCLUSIÓN DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA PREVENTIVA AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL - EXCLUSIÓN DE LA TUTELA DE LIBERTAD SINDICAL Y HUELGA DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE SALUD - EXCLUSIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE SERVICIOS MÍNIMOS – pero sí se incluye en el orden social los actos de designación de afectados- - EXCLUSIÓN DE LOS PACTOS Y ACUERDOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS NO LABORALES - EXCLUSIÓN EXPRESA 	<p>(Nota: se ha alterado el orden del anterior redactado a efectos de mayor claridad comparativa)</p> <p>Artículo 3.</p> <p>1. No conocerán los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social:</p> <p>c) De las pretensiones que versen sobre la impugnación de las disposiciones generales y actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo en materia laboral, salvo los que se expresen en el apartado siguiente</p>	<p>Artículo 3. Materias excluidas.</p> <p>No conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social:</p> <p>a) De la impugnación directa de disposiciones generales de rango inferior a la ley y decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación, aun en las materias laborales, sindicales o de Seguridad Social enumeradas en el artículo anterior.</p> <p>b) De las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre cualquiera de los anteriores y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención.</p> <p>c) De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho de huelga relativa a los funcionarios públicos, personal estatutario de los servicios de salud y al personal a que se refiere la letra a) del apartado 3 del artículo 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>

<p>DE LA ASISTENCIA SOCIAL NO EXPESAMENTE RECOGIDA Y DAÑOS CAUSADOS POR ASISTENCIA SANITARIA PÚBLICA</p> <p>- CUMPLIMIENTO - artículo anterior- DE LA COMPETENCIA SOCIAL DE SANCIONES DE AP Y RESOLUCIONES EN ERES</p>	<p>a) De la tutela de los derechos de libertad sindical y del derecho a huelga relativa a los funcionarios públicos y al personal al que se refiere el artículo 1.3 a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .</p>	<p>d) De las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios o dependencias y los porcentajes mínimos de personal necesarios a tal fin, sin perjuicio de la competencia del orden social para conocer de las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en dichos mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.</p> <p>e) De los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones públicas con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral.</p> <p>f) De las impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con dicha liquidación de cuotas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria, incluidas las resoluciones dictadas en esta materia por su respectiva entidad gestora, en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social y, en general, los demás actos administrativos conexos a los anteriores dictados por la Tesorería General de la Seguridad Social; así como de los actos administrativos sobre asistencia y protección social públicas en materias que no se encuentren comprendidas en las letras o) y s) del artículo 2.</p> <p>g) De las reclamaciones sobre responsabilidad patrimonial de las Entidades Gestoras y Servicios</p>
--	---	---

	<p>b) De las resoluciones y actos dictados en materia de inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, cobertura de la prestación de incapacidad temporal, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, así como en materia de liquidación y gestión recaudatoria y demás actos administrativos distintos de los de la gestión de prestaciones de la Seguridad Social.</p> <p>Asimismo, quedan excluidas de su conocimiento las resoluciones en materia de gestión recaudatoria dictadas por su respectiva entidad gestora en el supuesto de cuotas de recaudación conjunta con las cuotas de Seguridad Social, así como las relativas a las actas de liquidación y de infracción.</p>	<p>Comunes de la Seguridad Social, así como de las demás entidades, servicios y organismos del Sistema Nacional de Salud y de los centros sanitarios concertados con ellas, sean estatales o autonómicos, por los daños y perjuicios causados por o con ocasión de la asistencia sanitaria, y las correspondientes reclamaciones, aun cuando en la producción del daño concurren con particulares o cuenten con un seguro de responsabilidad.</p> <p>h) De las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso</p>
--	--	---

	<p>d) De las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso.</p> <p>2. Los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social conocerán de las pretensiones sobre:</p> <p>a) Las resoluciones administrativas relativas a la imposición de cualesquiera sanciones por todo tipo de infracciones de orden social, con las excepciones previstas en la letra b) del apartado 1 de este artículo.</p> <p>b) Las resoluciones administrativas relativas a regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos.</p> <p>3. En el plazo de nueve meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de Ley para incorporar a la Ley de Procedimiento Laboral las modalidades y especialidades procesales correspondientes a los supuestos del anterior número 2. Dicha Ley determinará la fecha de entrada en vigor de la atribución a la Jurisdicción del Orden Social de las materias comprendidas en el número 2 de este artículo</p>	
CAPITULO II. DE LA COMPETENCIA		
<p>COMPETENCIA: MARCO GENERAL: (SIN CAMBIOS</p>	<p>Artículo 4. 1. La competencia de los órganos</p>	<p>Artículo 4. Competencia funcional por conexión. 1. La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se</p>

SIGNIFICATIVOS)	<p>jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley Concursal.</p> <p>2. Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.</p> <p>3. Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.</p> <p>4. La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla</p>	<p>extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo y en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p> <p>2. Las cuestiones previas y prejudiciales serán decididas en la resolución judicial que ponga fin al proceso. La decisión que se pronuncie no producirá efecto fuera del proceso en que se dicte.</p> <p>3. Hasta que las resuelva el órgano judicial competente, las cuestiones prejudiciales penales suspenderán el plazo para adoptar la debida decisión sólo cuando se basen en falsedad documental y su solución sea de todo punto indispensable para dictarla.</p> <p>4. La suspensión de la ejecución por existencia de una cuestión prejudicial penal sólo procederá si la falsedad documental en que se base se hubiere producido después de constituido el título ejecutivo y se limitará a las actuaciones ejecutivas condicionadas directamente por la resolución de aquélla</p>
<p>APRECIACIÓN DE OFICIO DE LA COMPETENCIA</p> <p><i>-INCLUSIÓN DE AUTO DE INADMINISIÓN POR FALTA DE JURISDICCIÓN O COMPETENCIA INTERNACIONAL</i></p> <p><i>- POSIBILIDAD DE SUSCITAR LA CUESTIÓN, CASO DE DESESTIMACIÓN, EN TRÁMITE DE JUICIO Y DE RECURSO</i></p> <p><i>- SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD</i></p>	<p>Artículo 5.</p> <p>1. Si los órganos jurisdiccionales se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.</p> <p>2. Igual declaración deberán hacer al dictar sentencia, si se estimasen incompetentes, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto.</p> <p>3. La declaración de oficio de la incompetencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.</p> <p>4. Contra el auto de declaración de</p>	<p>Artículo 5. Apreciación de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia.</p> <p>1. Si los órganos jurisdiccionales apreciaren la falta de jurisdicción o de competencia internacional, o se estimaren incompetentes para conocer de la demanda por razón de la materia, del territorio o de la función, dictarán auto declarándolo así y previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.</p> <p>2. Igual declaración deberán hacer en los mismos supuestos al dictar sentencia, absteniéndose de entrar en el conocimiento del fondo del asunto.</p> <p>3. La declaración de oficio de la falta de jurisdicción o de competencia en los casos de los dos párrafos anteriores requerirá previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal en plazo común de tres días.</p> <p>4. Contra el auto de declaración de falta de jurisdicción o de competencia podrán ejercitarse los recursos previstos en la presente Ley. Si en el auto se declarase la jurisdicción y competencia del órgano de la jurisdicción social, la cuestión</p>

	<p>incompetencia podrán ejercitarse los recursos previstos en la presente Ley</p>	<p>podrá suscitarse de nuevo en el juicio y, en su caso, en el recurso ulterior. 5. Si la acción ejercitada estuviere sometida a plazo de caducidad, se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que el auto que declare la falta de jurisdicción o de competencia sea firme</p>
<p>COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL:</p> <p>- REGLAS DE COMPETENCIAS RESPECTO A ERES Y SANCIONES LABORALES</p> <p>- NUEVO FUERO EN MATERIA DE DISCAPACIDAD, DEPENDENCIA E INTERMEDIACIÓN LABORAL –sede el gobierno local o autonómico-</p>	<p>Artículo 6.</p> <p>Los Juzgados de lo Social conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, salvo lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de esta Ley y en la Ley Concursal</p>	<p>Artículo 6. Juzgados de lo Social.</p> <p>1. Los Juzgados de lo Social conocerán en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, con excepción de los asignados expresamente a la competencia de otros órganos de este orden jurisdiccional en los artículos 7, 8 y 9 de esta Ley y en la Ley Concursal.</p> <p>2. En aplicación de lo establecido en el apartado anterior, conocerán también en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por:</p> <p>a) Los órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella siempre que su nivel orgánico sea inferior al de Ministro o Secretario de Estado, con excepción de los expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, salvo los que procedan del respectivo Consejo de Gobierno.</p> <p>c) Las Administraciones de las Entidades locales.</p> <p>d) Cualquier otro organismo o entidad de derecho público que pudiera ostentar alguna de las competencias administrativas a las que se refieren las mencionadas letras del artículo 2 de esta Ley</p>
<p>COMPETENCIAS DE LOS TSJ:</p> <p>- SUPUESTOS EN QUE ACTUARÁN DE INSTANCIA EN ERES Y SANCIONES DE LAS AP</p>	<p>Artículo 7.</p> <p>Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:</p> <p>a) En única instancia de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren los apartados g), h), i), k), l) y m) del</p>	<p>Artículo 7. Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.</p> <p>Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán:</p> <p>a) En única instancia, de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo</p>

	<p>artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.</p> <p>b) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p> <p>c) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción</p>	<p>Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, así como de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes.</p> <p>b) También en única instancia, de los procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma o por órganos de la Administración General del Estado con nivel orgánico de Ministro o Secretario de Estado, siempre que, en este último caso, el acto haya confirmado, en vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela, los que hayan sido dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional.</p> <p>c) De los recursos de suplicación establecidos en esta Ley contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</p> <p>d) De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción</p>
<p>COMPETENCIAS DE LA AN:</p> <p>- SUPUESTOS EN QUE ACTUARÁ DE INSTANCIA EN ERES Y SANCIONES DE LAS AP</p>	<p>Artículo 8.</p> <p>La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos a que se refieren los apartados g), h), i), k), l) y m) del artículo 2, cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma</p>	<p>Artículo 8. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.</p> <p>1. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2, así como de las resoluciones administrativas recaídas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por</p>

		<p>causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando los procesos o resoluciones referidos extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</p> <p>2. También, con independencia de su ámbito territorial de afectación, conocerá en única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en las letras n) y s) del artículo 2, cuando hayan sido dictados por órganos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella cuyo nivel orgánico sea de Ministro o Secretario de Estado bien con carácter originario o bien cuando rectifiquen por vía de recurso o en procedimiento de fiscalización o tutela los dictados por órganos o entes distintos con competencia en todo el territorio nacional</p>
<p>COMPETENCIAS DEL TS:</p> <p><i>. NUEVA ACTUACIÓN DE INSTANCIA EN RESOLUCIONES DICTADAS POR EL CONSEJO DE MINISTROS</i></p> <p><i>. COMPETENCIA EN MATERIA DE ERROR JUDICIAL –salvo propio-</i></p>	<p>Artículo 9.</p> <p>La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá:</p> <p>a) De los recursos de casación establecidos en la Ley.</p> <p>b) Del recurso de revisión contra sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social.</p>	<p>Artículo 9. Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá:</p> <p>a) En única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social cuando hayan sido dictados por el Consejo de Ministros.</p> <p>b) De los recursos de casación establecidos en la Ley.</p> <p>c) De la revisión de sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social y de la revisión de laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social.</p> <p>d) De las demandas de error judicial cuando el órgano al que se impute el error pertenezca al orden jurisdiccional social, salvo cuando éste se atribuyese a la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo o a alguna de sus secciones en que la competencia corresponderá a la Sala que se establece en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.</p> <p>e) De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden</p>

	<p>c) De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común</p>	<p>jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común</p>
<p>REGLAS DE COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS JS:</p> <p>- SE DETERMINA EL FUERO APLICABLE PARA TRABAJADORES DE LAS AP EN EL EXTRANJERO</p> <p>-EN DEMANDAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL, LIMITACIÓN A LOS JS COMPRENDIDOS DENTRO DEL ÁMBITO DEL TSJ</p> <p>- EN CASO DE TUTELA DE DF: POSIBILIDAD DE FUERO EN EL LUGAR EN QUE SE EXTENDIERON LOS EFECTOS</p> <p>- REGULACIÓN DE LA COMPETENCIA EN MATERIA DE DENEGACIÓN DE REGISTRO DE ACTAS ELECTORALES O DE EMISIÓN DE CERTIFICADO REPRESENTATIVO- DAD</p> <p>- COMPETENCIA TERRITORIAL EN IMPUGNACIÓN DE LAUDOS</p>	<p>Artículo 10.</p> <p>La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.</p> <p>Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquel de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado.</p> <p>En el caso de que sean varios los demandados, y se optare por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados.</p> <p>En las demandas contra las Administraciones Públicas será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste.</p>	<p>Artículo 10. Competencia territorial de los Juzgados de lo Social.</p> <p>La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1. Con carácter general será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.</p> <p>Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales, el trabajador podrá elegir entre aquél de ellos en que tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o el del domicilio del demandado. En el caso de que sean varios los demandados, y se optare por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados. En las demandas contra las Administraciones públicas empleadoras será juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandante, a elección de éste; salvo para los trabajadores que presten servicios en el extranjero, en que será juzgado competente el del domicilio de la Administración pública demandada.</p> <p>2. En los procesos que se indican en los párrafos siguientes será en cada caso juzgado competente:</p> <p>a) En los que versen sobre las materias referidas en las letras o) y p) del artículo 2, aquél en cuya circunscripción se</p>

<p>.COMPETENCIA TERRITORIAL EN MATERIA DE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS</p> <p>- COMPETENCIA TERRITORIAL EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS DE LAS AP</p>	<p>2. En los procesos que se indican en los párrafos siguientes será en cada caso Juzgado competente:</p> <p>a) En los que versen sobre la materia referida en el párrafo b) del artículo 2, aquel en cuya circunscripción se haya producido la resolución, expresa o presunta, impugnada en el proceso, o el del domicilio del demandante, a elección de éste.</p> <p>b) En los que versen sobre las materias referidas en los párrafos c) y d) del artículo 2, el del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de éste, salvo en los procesos entre Mutualidades de Previsión, en los que regirá el fuero de la demandada.</p> <p>c) En los de reclamación de salarios de tramitación frente al Estado, el que dictó la sentencia de despido.</p> <p>d) En los que versen sobre las materias referidas en los apartados g) e i) del artículo 2, el de la sede del sindicato o de la asociación empresarial.</p> <p>e) En los que versen sobre la materia referida en los párrafos h) y j) del artículo 2, el del lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.</p> <p>f) En los que versen sobre la materia</p>	<p>haya producido la resolución originaria, expresa o presunta, o la actuación impugnada en el proceso, o, a elección del demandante, el juzgado de su domicilio, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las Entidades de la Administración local, la elección se entenderá limitada a los juzgados comprendidos dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado.</p> <p>b) En los que versen sobre las materias referidas en las letras q) y r) del artículo 2, el del domicilio del demandado o el del demandante, a elección de éste. En los procesos entre Mutualidades de Previsión, regirá en todo caso el fuero de la demandada.</p> <p>c) En los de reclamación de salarios de tramitación frente al Estado conocerá el Juzgado que dictó la sentencia de despido.</p> <p>d) En los que versen sobre las materias referidas en las letras j) y l) del artículo 2, el de la sede del sindicato o de la asociación empresarial.</p> <p>e) En los que versen sobre la materia referida en las letras k) y m) del artículo 2, el del lugar en que se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.</p> <p>f) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, el del lugar donde se produjo o, en su caso, al que se extiendan los efectos de la lesión, o las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.</p> <p>g) En los procesos electorales referidos en la letra i) del artículo 2, el del lugar en cuya circunscripción esté situada la empresa o centro de trabajo; si los centros están situados en municipios distintos, en que ejerzan jurisdicción Juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa o de órgano de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, el del lugar en que inicialmente hubiera de constituirse o se hubiera constituido la mesa electoral. Cuando se trate de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas electorales o las relativas a expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los</p>
---	--	---

	<p>referida en el párrafo k) del artículo 2, el del lugar donde se produjo la lesión respecto de la que se demanda la tutela.</p> <p>g) En los procesos electorales regulados en la Sección II, Capítulo V, Título II del Libro II de esta Ley, el del lugar en cuya circunscripción esté situada la Empresa o centro de trabajo; y si los centros están situados en municipios distintos, en que ejerzan jurisdicción Juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa o de órgano de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, el del lugar en que inicialmente se hubiera constituido la mesa electoral.</p> <p>h) En los de impugnación de Convenios Colectivos y en los de conflictos colectivos, el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del Convenio impugnado o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente</p>	<p>sindicatos o de los resultados electorales, la competencia corresponderá al Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente.</p> <p>h) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de aquéllos y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras h) y g) del artículo 2, el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio o laudo impugnado, o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente. En las acciones de impugnación y recursos judiciales de impugnación de los restantes tipos de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, el de la circunscripción del Juzgado al que le hubiera correspondido, en su caso, el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</p> <p>3. La determinación de la competencia de los juzgados y tribunales del orden social en los procesos a que se refiere la Ley 10/1997, de 24 abril, de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, se regirá por las reglas fijadas en los artículos 6 a 11 de la presente Ley atendiendo a la modalidad procesal de que se trate. En los procesos de conflictos colectivos, sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se atenderá a la extensión de sus efectos en territorio español. A tal fin, en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entenderá que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central.</p> <p>4. En los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas no comprendidos en los apartados anteriores y atribuidos a los Juzgados de lo Social, la competencia territorial de los mismos se determinará conforme a las siguientes reglas:</p> <p>a) Con carácter general, será competente el Juzgado en cuya circunscripción tenga su sede el órgano que hubiera dictado el acto originario impugnado.</p> <p>b) En la impugnación de actos que tengan un destinatario individual, a elección del demandante, podrá</p>
--	--	---

		<p>interponerse la demanda ante el Juzgado del domicilio de éste, si bien, cuando el recurso tenga por objeto actos de las Administraciones de las Comunidades Autónomas o de las Entidades de la Administración local, la elección se entenderá condicionada a que el Juzgado del domicilio esté comprendido dentro de la circunscripción de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en que tenga su sede el órgano que hubiere dictado el acto originario impugnado. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios se aplicará la regla general</p>
<p>COMPETENCIA TERRITORIAL DE LOS TSJ:</p> <p>- REGLAS APLICATIVAS A LOS LAUDOS Y ACUERDOS</p> <p>- EN CASO DE TUTELA DE DF: POSIBILIDAD DE FUERO EN EL LUGAR EN QUE SE EXTENDIERON LOS EFECTOS</p> <p>- COMPETENCIA TERRITORIAL EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS DE LAS AP</p>	<p>Artículo 11.</p> <p>1. La competencia territorial para el conocimiento de los procesos atribuidos en instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia corresponderá:</p> <p>a) En los de conflicto colectivo o en los de impugnación de Convenios Colectivos, a la del Tribunal en que se produzcan los efectos del conflicto o a la de aquel a cuya circunscripción se extienda el ámbito de aplicación de las cláusulas del Convenio impugnado, respectivamente.</p> <p>b) En los que versen sobre la materia referida en los párrafos g) e i) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción tengan su sede el Sindicato y la Asociación empresarial.</p> <p>c) En los que versen sobre la materia</p>	<p>Artículo 11. Competencia territorial de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.</p> <p>1. La competencia territorial para el conocimiento de los procesos atribuidos en instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia corresponderá:</p> <p>a) En los de impugnación de convenios colectivos o laudos sustitutivos de los anteriores y en los de conflictos colectivos, referidos en las letras g) y h) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del conflicto o a la de aquel a cuya circunscripción se extienda el ámbito de aplicación de las cláusulas del convenio, acuerdo o laudo impugnado o, tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a estas Salas el conocimiento del asunto sometido a arbitraje.</p> <p>b) En los que versen sobre la materia referida en las letras j) y l) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción tengan su sede el sindicato y la asociación empresarial a que se refiera.</p> <p>c) En los que versen sobre las materias referidas en las letras k) y m) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del acto que diera lugar al proceso.</p> <p>d) En los que versen sobre la materia referida en la letra f) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzca o, en su caso, se extiendan los efectos de la lesión, las decisiones o actuaciones respecto de las que se demanda la tutela.</p> <p>2. Cuando existan varias Salas de lo Social en un mismo Tribunal Superior, la competencia territorial de cada una de ellas se determinará por aplicación</p>

	<p>referida en el párrafo h) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzcan los efectos del acto o actos que dieron lugar al proceso.</p> <p>d) En los que versen sobre la materia referida en el párrafo k) del artículo 2, a la del Tribunal en cuya circunscripción se produzca la lesión respecto de la que se demanda la tutela.</p> <p>2. Cuando existan varias Salas de lo Social en un mismo Tribunal Superior, la competencia territorial de cada una de ellas se determinará por aplicación de las reglas establecidas en el apartado anterior, referida a la circunscripción territorial de la Sala.</p> <p>3. En el caso de que los efectos de la cuestión litigiosa se extiendan a las circunscripciones de varias Salas, sin exceder del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, conocerá la que corresponda según las reglas de reparto que al efecto haya aprobado la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia</p>	<p>de las reglas establecidas en el apartado anterior, referida a la circunscripción territorial de la Sala.</p> <p>3. En el caso de que los efectos de la cuestión litigiosa se extiendan a las circunscripciones de varias Salas, sin exceder del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, conocerá la que corresponda según las reglas de reparto que al efecto haya aprobado la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia.</p> <p>4. En las materias a que se refieren las letras n) y s) del artículo 2 y atribuidas en el artículo 7 al conocimiento de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia:</p> <p>a) Cuando el acto impugnado proceda del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, la competencia corresponderá a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción tenga su sede el mencionado órgano de gobierno.</p> <p>b) Cuando el acto impugnado proceda de un Ministro o Secretario de Estado, conforme a la letra b) del artículo 7, el conocimiento del asunto corresponderá a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su sede el órgano autor del acto originario impugnado, o, cuando tenga un destinatario individual, a la Sala de lo Social en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a elección de éste. Si el acto afectase a una pluralidad de destinatarios y fueran diversas las Salas competentes según la regla anterior, la competencia vendrá atribuida a la Sala de la sede del órgano autor del acto originario impugnado</p>
CAPÍTULO III DE LOS CONFLICTOS DE COMPETENCIA Y DE LAS CUESTIONES DE COMPETENCIA		
RÉGIMEN LEGAL (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 12.</p> <p>Los conflictos de competencia entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes de la Jurisdicción se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial</p>	<p>Artículo 12. Régimen legal.</p> <p>Los conflictos de competencia entre los órganos jurisdiccionales del orden social y los de otros órdenes de la jurisdicción se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial</p>
CUESTIONES DE COMPETENCIA (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 13.</p> <p>1. No podrán suscitarse cuestiones de competencia entre Jueces y Tribunales subordinados entre sí, estándose al respecto a lo dispuesto en el artículo 52</p>	<p>Artículo 13. Cuestiones de competencia.</p> <p>1. No podrán suscitarse cuestiones de competencia entre jueces y tribunales subordinados entre sí, estándose al respecto a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</p> <p>2. Las cuestiones de competencia que</p>

	<p>de la Ley Orgánica del Poder Judicial .</p> <p>2. Las cuestiones de competencia que se susciten entre órganos del orden social de la Jurisdicción serán decididas por el inmediato superior común</p>	<p>se susciten entre órganos del orden social de la jurisdicción serán decididas por el inmediato superior común</p>
<p>TRAMITACIÓN (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 14.</p> <p>Las cuestiones de competencia se sustanciarán y decidirán con sujeción a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil, salvo lo dispuesto en las siguientes reglas:</p> <p>1ª Las declinatorias se propondrán como excepciones y serán resueltas previamente en la sentencia, sin suspender el curso de los autos.</p> <p>2ª Si se estimase la declinatoria, el demandante podrá deducir su demanda ante el órgano territorialmente competente, y si la acción estuviese sometida a plazo de caducidad, se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria quede firme</p>	<p>Artículo 14. Tramitación de las cuestiones de competencia.</p> <p>Las cuestiones de competencia se sustanciarán y decidirán con sujeción a lo dispuesto en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, salvo lo dispuesto en las siguientes reglas:</p> <p>1.ª Las declinatorias se propondrán como excepciones y serán resueltas previamente en la sentencia, sin suspender el curso de los autos.</p> <p>2.ª Si se estimase la declinatoria, el demandante podrá deducir su demanda ante el órgano territorialmente competente, y si la acción estuviese sometida a plazo de caducidad, se entenderá suspendida desde la presentación de la demanda hasta que la sentencia que estime la declinatoria quede firme</p>
<p>CAPÍTULO IV DE LA ABSTENCIÓN Y DE LA RECUSACIÓN</p>		
<p>RÉGIMEN LEGAL Y PROCEDIMIENTO (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 15.</p> <p>1. La abstención y la recusación se regirán, en cuanto a sus causas, por la Ley Orgánica del Poder Judicial , y en cuanto al procedimiento, por lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>No obstante lo anterior, la recusación habrá de proponerse en instancia con anterioridad a la celebración de los actos de conciliación y juicio y, en recursos, antes del día señalado para la votación y fallo o, en su caso, para la vista.</p> <p>En cualquier caso, la proposición de la recusación no suspenderá la ejecución.</p> <p>2. Instruirán los incidentes de recusación:</p> <p>a) Cuando el recusado sea el Presidente o uno o más Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, un Magistrado de la Sala a la que pertenezca el recusado,</p>	<p>Artículo 15. Régimen legal y procedimiento.</p> <p>1. La abstención y la recusación se regirán, en cuanto a sus causas, por la Ley Orgánica del Poder Judicial, y en cuanto al procedimiento, por lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>No obstante lo anterior, la recusación habrá de proponerse en instancia con anterioridad a la celebración de los actos de conciliación y juicio y, en recursos, antes del día señalado para la votación y fallo o, en su caso, para la vista.</p> <p>En cualquier caso, la proposición de la recusación no suspenderá la ejecución.</p> <p>2. Instruirán los incidentes de recusación:</p> <p>a) Cuando el recusado sea el Presidente o uno o más Magistrados de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, un Magistrado de la Sala a la que pertenezca el recusado, designado en virtud de un turno establecido por</p>

	<p>designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.</p> <p>b) Cuando se recusare a todos los Magistrados de una Sala de Justicia, el Magistrado que corresponda por turno de antigüedad de los que integren el Tribunal correspondiente, siempre que no estuviere afectado por la recusación, y si se recusare a todos los Magistrados que integran la Sala de lo Social del Tribunal correspondiente, un Magistrado de la Sala de lo Contencioso-Administrativo designado por sorteo entre todos sus integrantes.</p> <p>c) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, un Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad.</p> <p>La antigüedad se regirá por el orden de escalafón en la carrera judicial.</p> <p>En los casos en que no fuere posible cumplir lo prevenido en los párrafos anteriores, la Sala de Gobierno del Tribunal correspondiente designará al instructor, procurando que sea de mayor categoría o, al menos, de mayor antigüedad que el recusado o recusados.</p> <p>3. Decidirán los incidentes de recusación:</p> <p>a) La Sala prevista en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial cuando el recusado sea el Presidente de la Sala de lo Social o dos o más de los Magistrados de dicha Sala.</p> <p>b) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando se recuse a uno de los Magistrados que la integran.</p> <p>c) La Sala a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de dicho Tribunal Superior.</p> <p>d) La Sala a que se refiere el artículo 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o a más de dos Magistrados de una Sección de dicha Sala.</p> <p>e) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a</p>	<p>orden de antigüedad.</p> <p>b) Cuando se recusare a todos los Magistrados de una Sala de Justicia, el Magistrado que corresponda por turno de antigüedad de los que integren el Tribunal correspondiente, siempre que no estuviere afectado por la recusación, y si se recusare a todos los Magistrados que integran la Sala de lo Social del Tribunal correspondiente, un Magistrado de la Sala de lo Contencioso-Administrativo designado por sorteo entre todos sus integrantes.</p> <p>c) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, un Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, designado en virtud de un turno establecido por orden de antigüedad. La antigüedad se regirá por el orden de escalafón en la carrera judicial. En los casos en que no fuere posible cumplir lo prevenido en los párrafos anteriores, la Sala de Gobierno del Tribunal correspondiente designará al instructor, procurando que sea de mayor categoría o, al menos, de mayor antigüedad que el recusado o recusados.</p> <p>3. Decidirán los incidentes de recusación:</p> <p>a) La Sala prevista en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando el recusado sea el Presidente de la Sala de lo Social o dos o más de los Magistrados de dicha Sala.</p> <p>b) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuando se recuse a uno de los Magistrados que la integran.</p> <p>c) La Sala a que se refiere el artículo 77 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de dicho Tribunal Superior.</p> <p>d) La Sala a que se refiere el artículo 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuando se hubiera recusado al Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o a más de dos Magistrados de una Sección de dicha Sala.</p> <p>e) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquélla de la que el recusado forme parte.</p> <p>f) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, la</p>
--	---	---

	<p>aquella de la que el recusado forme parte.</p> <p>f) Cuando se recusare a uno o dos Magistrados de la Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, la Sala en Pleno si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquella de la que el recusado forme parte.</p> <p>g) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, en Pleno, si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección primera.</p> <p>4. La abstención y la recusación de los Secretarios judiciales y de los miembros de los demás Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se regirán por lo dispuesto para cada uno de ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	<p>Sala en Pleno si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección en la que no se encuentre integrado el recusado o la Sección que siga en orden numérico a aquella de la que el recusado forme parte.</p> <p>g) Cuando el recusado sea un Juez de lo Social, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente en Pleno, si no estuviera dividida en Secciones o, en caso contrario, la Sección primera.</p> <p>4. La abstención y la recusación de los secretarios judiciales y de los miembros de los demás cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se regirán por lo dispuesto para cada uno de ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>
--	---	---

TITULO II. DE LAS PARTES PROCESALES

CAPÍTULO I De la capacidad y legitimación procesal

<p><u>CAPACIDAD PROCESAL Y REPRESENTACIÓN</u></p> <p>- <i>CAPACIDAD DEL MENOR DE 18 AÑOS PARA IMPUGNAR ACTOS DE LAS AP</i></p> <p>- <i>REGLAS DE REPRESENTACIÓN DE LAS ENTIDADES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA, MASA PATRIMONIALES, ASOCIACIONES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA Y REGLAS COMPLEMENTARIAS PARA LAS COMUNIDADES DE BIENES Y GRUPOS</i></p>	<p>Artículo 16.</p> <p>1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.</p> <p>2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores</p>	<p>Artículo 16. Capacidad procesal y representación.</p> <p>1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.</p> <p>2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.</p> <p>3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores</p>
--	--	--

	<p>de dieciséis años.</p> <p>3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de los derechos de naturaleza sindical y de representación.</p> <p>4. Por quienes no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a Derecho.</p> <p>5. Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de los mismos</p>	<p>de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de los derechos de naturaleza sindical y de representación, así como para la impugnación de los actos administrativos que les afecten.</p> <p>4. Por quienes no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a Derecho.</p> <p>5. Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte comparecerán quienes legalmente las representen en juicio. Por las masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades de disposición y administración comparecerán quienes conforme a la ley las administren. Por las entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, estén formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos al servicio de un fin determinado, comparecerán quienes de hecho o en virtud de pactos de la entidad, actúen en su nombre frente a terceros o ante los trabajadores. Por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos, o en su defecto como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas</p>
<p><u>LEGITIMACIÓN</u></p> <p>- MAYOR CONCRECIÓN DE LA LEGITIMACIÓN DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES PATRONALES EN PROCESOS DE INTERÉS COLECTIVO, DEFENSA DE COLECTIVOS INDETERMINADOS EN ESPECIAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y EJECUCIONES</p> <p>- LEGITIMACIÓN DEL</p>	<p>Artículo 17.</p> <p>1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las Leyes.</p> <p>2. Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.</p>	<p>Artículo 17. Legitimación.</p> <p>1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.</p> <p>2. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un</p>

<p>MINISTERIO FISCAL</p> <p>-LEGITIMACIÓN A EFECTOS DE RECURSOS</p>	<p>3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados</p>	<p>vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social. En el proceso de ejecución se considerarán intereses colectivos los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo.</p> <p>3. Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.</p> <p>4. El Ministerio Fiscal estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la presente Ley.</p> <p>5. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosas juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores</p>
<p>CAPÍTULO II De la representación y defensa procesales</p>		
<p>REPRESENTACIÓN:</p> <p>- NECESIDAD DE</p>	<p>Artículo 18.</p>	<p>Artículo 18. Intervención en el juicio.</p> <p>1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a</p>

<p>COLEGIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES</p>	<p>1. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a procurador, graduado social o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario judicial o por escritura pública.</p> <p>2. En el caso de otorgarse la representación a Abogado deberán seguirse los trámites previstos en el artículo 21.3 de esta Ley</p>	<p>abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial o por escritura pública.</p> <p>2. En el caso de otorgarse la representación a abogado deberán seguirse los trámites previstos en el apartado 2 del artículo 21.</p>
<p>PLURALIDAD DE ACTORES O DEMANDADOS:</p> <p>- POSIBILIDAD DE DEMANDAS COLECTIVAS, SIN POSIBILIDAD DE NEGATIVA A LA ACUMULACIÓN</p> <p>-FORZOSA REPRESENTACIÓN UNITARIA EN EL CASO DE MÁS 10 DEMANDADOS</p> <p>- POSIBLE REPRESENTACIÓN DE TRABAJADORES INDETERMINADOS A TRAVÉS DE ORGANISMOS DE TUTELA DEL INTERÉS COLECTIVO</p>	<p>Artículo 19.</p> <p>1. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de 10 actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente Abogado, Procurador, Graduado Social colegiado, uno de los demandantes o un Sindicato. Dicha representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario judicial, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Junto con la demanda se deberá aportar el documento correspondiente de otorgamiento de esta representación.</p>	<p>Artículo 19. Presentación de la demanda y pluralidad de actores o demandados.</p> <p>1. La demanda podrá presentarse bien individualmente, bien de modo conjunto, en un solo escrito o en varios y, en este caso, su admisión a trámite equivaldrá a la decisión de su acumulación, que no podrá denegarse salvo que las acciones no sean acumulables según esta Ley.</p> <p>2. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato. Dicha representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Junto con la demanda se deberá aportar el documento correspondiente de otorgamiento de esta representación.</p> <p>3. Cuando se acuerde la acumulación de los procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, así como cuando la demanda o demandas se dirijan contra más de diez demandados, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, el secretario judicial les requerirá para que designen un representante común,</p>

	<p>2. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 29 , se acuerde la acumulación de procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, el Secretario judicial les requerirá para que designen un representante común, pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior. A tal efecto, junto con la comunicación a los actores de la resolución de acumulación, el Secretario judicial les citará de comparecencia dentro de los cuatro días siguientes para el nombramiento del representante común; si el día de la comparecencia no asistiese alguno de los citados en forma, se procederá a la designación del representante común, entendiéndose que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto.</p> <p>3. En todo caso, cualquiera de los demandantes podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores</p>	<p>pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior. A tal efecto, junto con la comunicación a los actores de la resolución de acumulación, el secretario judicial les citará de comparecencia dentro de los cuatro días siguientes para el nombramiento del representante común; si el día de la comparecencia no asistiese alguno de los citados en forma, se procederá a la designación del representante común, entendiéndose que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto.</p> <p>4. Cualquiera de los demandantes o demandados en el caso del apartado anterior podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores o demandados.</p> <p>5. Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios y, en su caso, la representación sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio</p>
<p>REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS</p> <p>- REPRESENTACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PERSONAL ESTATUTARIO</p> <p>- JUSTICIA GRATUITA PARA LOS SINDICATOS CUANDO ACTÚEN EN DEFENSA DEL INTERÉS COLECTIVO</p>	<p>Artículo 20.</p> <p>1. Los Sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación.</p> <p>2. En la demanda, el Sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del</p>	<p>Artículo 20. Representación por los sindicatos.</p> <p>1. Los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación.</p> <p>2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador o empleado y la existencia de la comunicación al afiliado de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el</p>

	<p>trabajador afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador podrá exigir al Sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso laboral independiente.</p> <p>3. Si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara en la Oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el Juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.</p>	<p>trabajador o empleado podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso social independiente.</p> <p>3. Si en cualquier fase del proceso el afiliado expresara en la oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el juez o tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.</p> <p>4. Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social</p>
<p>POSTULACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ACTUACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES COLEGIADOS EN LA INSTANCIA - FORZOSA ACTUACIÓN DE ABOGADO EN LAS ACTUACIONES PROCESALES ANTE EL TS - EFECTOS CUANDO EL ABOGADO DE OFICIO SOSTEGA QUE LA DEMANDA ES INSOSTENIBLE - JUSTICIA GRATUITA DE FUNCIONARIOS Y PERSONAL ESTATUTARIO 	<p>Artículo 21.</p> <p>1. La defensa por abogado tendrá carácter facultativo en la instancia. En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación será preceptiva la defensa de abogado. Cuando la defensa sea facultativa, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente, podrá utilizarla sin embargo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos respectivos, con las excepciones fijadas en el artículo 2.d) de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita.</p> <p>2. Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado o representado por procurador o graduado social colegiado, lo hará constar en la demanda. Asimismo, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto</p>	<p>Artículo 21. Intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador.</p> <p>1. La defensa por abogado y la representación técnica por graduado social colegiado tendrá carácter facultativo en la instancia. En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado. Cuando la defensa sea facultativa, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente, podrá utilizarla sin embargo cualquiera de los litigantes, en cuyo caso será de su cuenta el pago de los honorarios o derechos respectivos con las excepciones contempladas en la legislación sobre asistencia jurídica gratuita.</p> <p>2. Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador, lo hará constar en la demanda. Asimismo, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador, designar</p>

	<p>de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado por procurador o graduado social colegiado, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.</p> <p>3. Si en cualquier otra actuación, diversa al acto de juicio, cualquiera de las partes pretendiese actuar asistido de letrado, el Secretario judicial adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes.</p> <p>4. La solicitud de designación de abogado por el turno de oficio por los trabajadores y los beneficiarios del Sistema de Seguridad Social comportará la suspensión de los plazos de caducidad o la interrupción de la prescripción de acciones</p>	<p>abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.</p> <p>3. Si en cualquier otra actuación, diversa al acto de juicio, cualquiera de las partes pretendiese actuar asistido de letrado, el secretario judicial adoptará las medidas oportunas para garantizar la igualdad de las partes.</p> <p>4. La solicitud de designación de abogado por el turno de oficio por los trabajadores y los beneficiarios del sistema de seguridad social que, por disposición legal ostentan todos el derecho a la asistencia jurídica gratuita, dará lugar a la suspensión de los plazos de caducidad o la interrupción de la prescripción de acciones. Cuando el abogado designado para un proceso considere insostenible la pretensión deberá seguir el procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.</p> <p>5. Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social.</p>
<p>REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DEL ESTADO <i>(SIN CAMBIOS SUSTANCIALES)</i></p>	<p>Artículo 22.</p> <p>1. La representación y defensa del Estado y de sus Organismos autónomos, de los Órganos Constitucionales, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales y demás Entidades públicas se regirán por lo dispuesto en el artículo 447 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás normas de aplicación.</p> <p>2. La representación y defensa de las Entidades gestoras y de la Tesorería General de la Seguridad Social corresponderá a los Letrados de la Administración de la Seguridad Social, sin perjuicio de que para supuestos determinados pueda conferirse la representación conforme a las reglas generales del artículo 18 o designarse abogado al efecto</p>	<p>Artículo 22. Representación y defensa del Estado.</p> <p>1. La representación y defensa del Estado y demás entes del sector público se regirá, según proceda, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, la Ley de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones públicas y las demás normas que le sean de aplicación.</p> <p>2. La representación y defensa de las Entidades gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social corresponderá a los letrados de la Administración de la Seguridad Social, sin perjuicio de que para supuestos determinados pueda conferirse la representación conforme a las reglas generales del artículo 18 o designarse abogado al efecto</p>

CAPITULO III. DE LA INTERVENCIÓN Y LLAMADA A JUICIO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

INTERVENCIÓN DEL FOGASA:	Artículo 23.	Artículo 23. Intervención del Fondo de Garantía Salarial.
<p>- INTERVENCIÓN EN LOS SUPUESTOS DEL ART. 33.8 ET</p> <p>- RÉGIMEN DE NOTIFICACIONES</p> <p>- PLENA CAPACIDAD DE ALEGACIONES EN EL JUICIO Y EL PROCESO</p> <p>- CAPACIDAD DE INTERVENCIÓN EN LAUDOS ARBITRALES Y CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES Y JUDICIALES</p> <p>- EFECTOS DE LA ESTIMACIÓN DE LAS ALEGACIONES DEL FOGASA (EN CASO DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN CON ABSOLUCIÓN DEL EMPRESARIO, SALVO INTERRUPTIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, QUE SÓLO AFECTA AL EMPLEADOR)</p> <p>- LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA SÓLO DEBE DIRIGIRSE CONTRA EL FOGASA</p> <p>- EL FOGASA QUEDA OBLIGADO POR LA SENTENCIA ESTIMATORIA CON POSIBILIDAD DE EJERCER ACCIÓN CONTRA, EN SU CASO, EL EMPRESARIO REAL</p> <p>- POSIBILIDAD DE REQUERIR ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS</p>	<p>1. El Fondo de Garantía Salarial podrá comparecer como parte en cualquier fase o momento de su tramitación, en aquellos procesos de los que se pudiera derivar posteriormente una responsabilidad de abono de salarios o indemnizaciones a los trabajadores litigantes, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.</p> <p>2. En supuestos de empresas concursas en procedimientos concursales, así como de las ya declaradas insolventes o desaparecidas, el Secretario judicial citará como parte al Fondo de Garantía Salarial, dándole traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en Derecho.</p>	<p>1. El Fondo de Garantía Salarial, cuando resulte necesario en defensa de los intereses públicos 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.</p> <p>2. En supuestos de empresas concursas en procedimientos concursales, así como de las ya declaradas insolventes o desaparecidas, y en las demandas de las que pudiera derivar la responsabilidad prevista en el apartado 8 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el secretario judicial citará como parte al Fondo de Garantía Salarial, dándole traslado de la demanda a fin de que éste pueda asumir sus obligaciones legales e instar lo que convenga en Derecho.</p> <p>Igualmente deberán ser notificadas al Fondo de Garantía las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente, cuando pudieran derivarse responsabilidades para el mismo.</p> <p>3. El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa, aun los personales del demandado, y cuantos hechos obstativos, impeditivos o modificativos puedan dar lugar a la desestimación total o parcial de la demanda, así como proponer y practicar prueba e interponer toda clase de recursos contra las resoluciones interlocutorias o definitivas que se dicten.</p> <p>4. El Fondo de Garantía Salarial tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el Fondo de Garantía Salarial podrá impugnar los</p>

		<p>laudos arbitrales, las conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía salarial, a cuyo efecto se le dará traslado de los mismos en dichos casos por la Autoridad que los dicte o apruebe.</p> <p>5. En los supuestos del apartado 2 de este artículo, así como cuando comparezca en juicio en virtud de lo dispuesto en el apartado 1, el Fondo de Garantía Salarial deberá alegar todos aquellos motivos de oposición que se refieran a la existencia de la relación laboral, circunstancias de la prestación, clase o extensión de la deuda o a la falta de cualquier otro requisito procesal o sustantivo. La estimación de dichas alegaciones dará lugar al pronunciamiento que corresponda al motivo de oposición alegado, según su naturaleza, y a la exclusión o reducción de la deuda, afectando a todas las partes.</p> <p>La estimación de la caducidad o prescripción de la acción dará lugar a la absolución del empresario y del propio Fondo de Garantía, si hubieran alegado la prescripción o si se apreciase de oficio o a instancia de parte la caducidad. No obstante, si se apreciase interrupción de la prescripción por haber existido reclamación extrajudicial frente al empresario o reconocimiento por éste de la deuda, éstos no surtirán efectos interruptivos de la prescripción frente al Fondo de Garantía y se absolverá a éste, sin perjuicio del pronunciamiento que proceda frente al empresario, salvo que el reconocimiento de deuda haya tenido lugar ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación, o en acta de conciliación en un proceso judicial, en cuyo caso la interrupción de la prescripción también afectará al Fondo de Garantía.</p> <p>La concurrencia de los requisitos para la prestación de garantía según lo dispuesto en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no será objeto del procedimiento judicial que se dirija contra el empresario para la determinación de la deuda sino del procedimiento administrativo ante el Fondo de Garantía, y en su caso del proceso judicial ulterior que resuelvan sobre la solicitud de prestación de</p>
--	--	--

		<p>garantía salarial.</p> <p>6. Si el Fondo de Garantía hubiera sido emplazado con carácter preceptivo según lo dispuesto en el apartado 2, estará vinculado por la sentencia que se dicte. En los demás casos, la entidad de garantía estará vinculada en el procedimiento relativo a la prestación de garantía y ante el trabajador por el título judicial que hubiera determinado la naturaleza y cuantía de la deuda empresarial, siempre que concurren los requisitos para la prestación de garantía salarial y sin perjuicio de los recursos o impugnaciones que pudiere haber deducido en el procedimiento seguido frente al empresario, si bien podrá ejercitar acciones contra quien considere verdadero empresario o grupo empresarial o cualquier persona interpuesta o contra quienes hubieran podido contribuir a generar prestaciones indebidas de garantía salarial.</p> <p>7. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo de la legislación laboral, 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.</p> <p>8. El órgano jurisdiccional podrá solicitar al Fondo de Garantía Salarial los antecedentes de que disponga en relación con los hechos objeto del procedimiento en los procesos en los que pudiera derivarse responsabilidad para dicho organismo. El Fondo de Garantía, con independencia de su facultad de personación, podrá igualmente aportar dichos antecedentes, aunque no se haya personado en las actuaciones, en cuanto pueda afectar a la prestación de garantía salarial, y a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto</p>
--	--	--

--	--	--

	<p>3. En los procedimientos seguidos contra el Fondo de Garantía Salarial al amparo de la legislación laboral, 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</p>	
<p>PAGO DE PRESTACIONES EFECTOS (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 24.</p> <p>1. Si el pago de las prestaciones legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido con anterioridad al inicio de la ejecución, al instarse ésta, en subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo, deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades satisfechas y que éstas corresponden, en todo o en parte, a las reconocidas en el título.</p> <p>2. Despachada ejecución, el Secretario</p>	<p>Artículo 24. Pago de prestaciones por el Fondo de Garantía Salarial y subrogación en los derechos y acciones de los trabajadores.</p> <p>1. Si el pago de las prestaciones legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial se hubiere producido con anterioridad al inicio de la ejecución, al instarse ésta, en subrogación de los derechos y acciones de los trabajadores que figuren en el título ejecutivo, deberá acreditarse fehacientemente el abono de las cantidades satisfechas y que éstas corresponden, en todo o en parte, a las reconocidas en el título.</p> <p>2. Despachada ejecución, el secretario judicial dictará decreto haciendo constar la subrogación producida, que se notificará a los trabajadores afectados o</p>

	<p>judicial dictará decreto haciendo constar la subrogación producida, que se notificará a los trabajadores afectados o a sus representantes, a quienes, por si pudieren conservar créditos derivados del propio título frente a la empresa ejecutada por la parte no satisfecha por el Fondo, se les ofrecerá la posibilidad de constituirse como ejecutantes en el plazo de quince días. Las cantidades obtenidas se abonarán prorrateadas entre el Fondo y los trabajadores en proporción a los importes de sus respectivos créditos</p>	<p>a sus representantes, a quienes, por si pudieren conservar créditos derivados del propio título frente a la empresa ejecutada por la parte no satisfecha por el Fondo, se les ofrecerá la posibilidad de constituirse como ejecutantes en el plazo de quince días. Las cantidades obtenidas se abonarán prorrateadas entre el Fondo y los trabajadores en proporción a los importes de sus respectivos créditos</p>
--	---	--

TÍTULO III DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES, PROCESOS Y RECURSOS

CAPÍTULO I DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES, AUTOS Y RECURSOS

Sección 1.ª Acumulación de acciones

<p>RÉGIMEN GENERAL:</p> <p>- EN MATERIA DE AT Y EP: POSIBILIDAD DE ACUMULACIÓN DE TODAS LAS PRETENSIONES DE RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS, TANTO EN INSTANCIA COMO EN SUPLICACIÓN Y REGLAS APLICABLES</p> <p>- POSIBILIDAD DE ACUMULACIÓN EN LA DEMANDA DE PRETENSIONES DERIVADAS DEL MISMO ACTO ADMINISTRATIVO O DE ACTOS DISTINTOS SI EXISTE CONEXIÓN DIRECTA Y REGLAS APLICABLES</p>	<p>Artículo 27.</p> <p>1. El actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo Juzgado o Tribunal.</p> <p>2. En los mismos términos podrá el demandado reconvenir.</p> <p>3. También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos.</p> <p>(NOTA: LOS ANTERIORES APARTADOS 4 A 6 PASAN AL ARTÍCULO SIGUIENTE)</p>	<p>Artículo 25. Requisitos de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones y reconvención.</p> <p>1. El actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal.</p> <p>2. En los mismos términos podrá el demandado reconvenir.</p> <p>3. También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos.</p> <p>4. En reclamaciones sobre accidente de trabajo y enfermedad profesional se podrán acumular todas las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho, incluso sobre mejoras voluntarias, que el trabajador perjudicado o sus causahabientes dirijan contra el empresario u otros terceros que deban responder a resultados del hecho causante, incluidas las entidades aseguradoras, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimiento administrativo separado, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 30.</p>
--	---	--

		<p>5. En demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de un juzgado o sección de la misma Sala y Tribunal, en el momento de su presentación se repartirán al juzgado o sección que conociera o hubiere conocido del primero de dichos procesos, las demandas ulteriores relativas a dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda.</p> <p>6. El actor podrá acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando exista entre ellos conexión directa.</p> <p>7. Cuando el acto administrativo impugnado afecte a una pluralidad de destinatarios, de existir más de un juzgado o sección de la misma Sala y Tribunal, las demandas o recursos ulteriores relativas a dicho acto se repartirán al juzgado o sección que estuviere conociendo o hubiere conocido del primero de dichos procesos, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda. Con tal fin, la Administración autora del acto impugnado comunicará al juzgado o tribunal, tan pronto le conste, si tiene conocimiento de la existencia de otras demandas o recursos en las que puedan concurrir los supuestos de acumulación previstos en esta Ley</p>
<p>RÉGIMEN DE EXCEPCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ADICIÓN FORMAL DE NUEVAS EXCEPCIONES DE ACUMULACIÓN DE ACCIONES (DISFRUTE DE VACACIONES E IMPUGNACIÓN DE SANCIONES) - POSIBILIDAD DE RECLAMACIÓN EN OTRA DEMANDA DE INDEMNIZACIÓN ADICIONAL - REITERACIÓN DE LA REGLA DE ACUMULACIÓN DE DEMANDAS 	<p>Artículo 27.</p> <p>(...)</p> <p>4. No obstante, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 de esta Ley, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción, las acciones de despido, las de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las que versen sobre materia electoral, las de movilidad geográfica, las de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis , las de</p>	<p>Artículo 26. Supuestos especiales de acumulación de acciones.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 3 y 5 de este artículo, en el apartado 1 del artículo 32 y en el artículo 33, no podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción, las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios</p>

<p>DESPIDOS Y DEL ART.50 ET, ASÍ COMO DE LAS CANTIDADES ADEUDADAS QUE DAN LUGAR A LA EXTINCIÓN, CON RECONOCIMIENTO DE LA POSIBILIDAD DE AMPLIACIÓN EN EL MOMENTO DEL JUICIO</p> <p>- POSIBLE ACUMULACIÓN DE DEMANDA POR DESPIDO CON LA RECLAMACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN DE PARTES PROPORCIONALES, CON EFECTOS ESPECÍFICOS EN LOS SUPUESTOS COMPLEJOS</p> <p>- RECONOCIMIENTO FORMAL DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DIFERENCIAS SALARIALES</p> <p>- RÉGIMEN DE ACUMULACIONES EN MATERIA DE TRADES – DESPIDO, EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL O RELACIÓN TRADE)</p> <p>-ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN MATERIA DE SS: SALVEDAD DE TUTELA DE DFFF</p>	<p>impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de estatutos de los sindicatos y las de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.</p> <p>No obstante lo establecido en el párrafo anterior, cuando para la referida acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se invoque la falta de pago del salario pactado contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo.</p>	<p>colectivos, las de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores y las de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.</p> <p>2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar en los anteriores juicios, cuando deban seguirse dichas modalidades procesales por imperativo de lo dispuesto en el artículo 184, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184.</p> <p>3. Podrán acumularse en una misma demanda las acciones de despido y extinción del contrato siempre que la acción de despido acumulada se ejercite dentro del plazo establecido para la modalidad procesal de despido. Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas. El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante.</p>
--	---	---

		<p>4. Igualmente podrá acumularse a la reclamación de clasificación profesional por realización de trabajos de categoría o grupo profesional superior la reclamación de las diferencias retributivas derivadas.</p> <p>5. En el caso de los trabajadores conceptuados por su cliente como autónomos económicamente dependientes, si se accionara por despido alegando la existencia de relación laboral, podrán acumular en una misma demanda a la acción principal de despido y, dentro del mismo plazo de caducidad que ésta, la que puedan formular contra la decisión del cliente de extinguir la relación, con carácter eventual y para el caso de desestimación de la primera. Análoga regla de acumulabilidad se seguirá cuando se alegue como principal la relación de autónomo dependiente y como subsidiaria la relación laboral, así como en el ejercicio de otro tipo de acciones cuando se cuestione la naturaleza laboral o autónoma económicamente dependiente de la relación.</p> <p>6. No serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir y salvo la posibilidad de alegar la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas a que se refiere el apartado 1 del artículo 140.</p> <p>7. Cuando se presenten demandas acumulando objetiva o subjetivamente acciones, el secretario judicial verificará que concurren los presupuestos indicados en el artículo 25 y en los apartados precedentes, dando cumplimiento en su caso a lo dispuesto en el artículo 19.</p>
--	--	--

	<p>5. Tampoco serán acumulables entre sí las reclamaciones en materia de Seguridad Social, salvo cuando tengan la misma causa de pedir.</p> <p>6. Cuando se presenten demandas acumulando objetiva o subjetivamente acciones, el Secretario judicial verificará que concurren los presupuestos indicados en los apartados precedentes</p>	
--	--	--

<p>ACUMULACIÓN INDEBIDA DE ACCIONES: EFECTOS;</p> <p>- ACUMULACIÓN DE ACCIONES SOMETIDAS A CADUCIDAD QUE NO SEAN DESPIDO: LA PRIMERA EN EL TIEMPO</p>	<p>Artículo 28.</p> <p>1. Si se ejercitaran acciones indebidamente acumuladas, el Secretario judicial requerirá al demandante para que, en el plazo de cuatro días subsane el defecto, eligiendo la acción que pretende mantener. En caso de que no lo hiciera, o si se mantuviera la circunstancia de no acumulabilidad entre las acciones, dará cuenta al Tribunal para que éste, en su caso, acuerde el archivo de la demanda.</p> <p>2. No obstante, cuando se trate de una demanda sometida a plazo de caducidad a la que indebidamente se hubiera acumulado otra acción, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por aquella y el Juez o Tribunal tendrá por no formulada la otra acción acumulada, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarla por separado.</p> <p>Si se hubiera, indebidamente, acumulado una acción por despido y otra u otras acciones sometidas igualmente a plazo de caducidad, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por despido y el Juez o Tribunal tendrá por no formulada la otra u otras acciones acumuladas, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarlas por separado</p>	<p>Artículo 27. Acciones indebidamente acumuladas.</p> <p>1. Si se ejercitaran acciones indebidamente acumuladas, el secretario judicial requerirá al demandante para que en el plazo de cuatro días subsane el defecto, eligiendo la acción que pretende mantener. En caso de que no lo hiciera, o si se mantuviera la circunstancia de no acumulabilidad entre las acciones, dará cuenta al Tribunal para que éste, en su caso, acuerde el archivo de la demanda.</p> <p>2. No obstante, cuando se trate de una demanda sometida a plazo de caducidad, a la que se hubiera acumulado otra acción, fuera de los supuestos previstos en esta Ley, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por aquélla, y el juez o tribunal tendrá por no formulada la otra acción acumulada, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarla por separado.</p> <p>3. Si se hubiera acumulado indebidamente una acción sujeta a plazo de caducidad y otra u otras acciones sometidas igualmente a dicho plazo de caducidad, aunque el actor no opte, se seguirá la tramitación del juicio por la primera de las pretensiones ejercitada en el suplico de la demanda, y en todo caso por la de despido si se hubiese hecho uso de ella, y el juez o tribunal tendrá por no formuladas las demás acciones acumuladas, advirtiéndose al demandante de su derecho a ejercitarlas por separado</p>
--	---	--

Sección 2.ª Acumulación de procesos

<p>EN EL MISMO JUZGADO O TRIBUNAL:</p> <p>- FORZOSA ACUMULACIÓN DE OFICIO DE DEMANDAS CONFORME A LAS REGLAS GENERALES DE ACUMULACIÓN</p> <p>- REGLAS ESPECÍFICAS EN MATERIA DE ACUMULACIÓN DE PROCESO DE SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>- NUEVA REGULACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL SECRETARIO</p>	<p>Artículo 29.</p> <p>1. Si en el mismo Juzgado o Tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas idénticas acciones, se acordará, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de los autos.</p>	<p>Artículo 28. Acumulación de procesos seguidos ante el mismo juzgado o tribunal.</p> <p>1. Si en el mismo juzgado o tribunal se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, se acordará, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de los procesos.</p> <p>2. Cuando en materia de prestaciones de Seguridad Social o sobre recargo de prestaciones, se impugnare un mismo acto administrativo, o actos de reproducción, confirmación o ejecución</p>
---	--	---

<p>JUDICIAL –CON ELIMINACIÓN DEL TRÁMITE DE TRASLADO Y AUDIENCIA-</p>	<p>2. El Secretario judicial dará traslado, por plazo común de tres días, a todos los que sean parte en los procesos de cuya acumulación se trate, a fin de que formulen alegaciones acerca de aquélla. Transcurrido el plazo, el Juzgado o Tribunal dictará auto decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales</p>	<p>de otro anterior, o actos entre los que exista conexión directa, se acordará la acumulación de los procesos aunque no coincidan todas las partes ni la posición procesal que ocupen. Dicha regla se aplicará a la impugnación de un mismo acto administrativo en las restantes materias competencia del orden social.</p> <p>3. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en esta Sección, poniendo en conocimiento del juez o tribunal los procesos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación</p>
<p>JUZGADOS DISTINTOS DE LA MISMA JURISDICCIÓN; - ELIMINACIÓN DEL TRÁMITE DE TRASLADO Y AUDIENCIA</p>	<p>Artículo 30.</p> <p>1. Si en el caso del artículo anterior las demandas pendieran planteadas en distintos procesos ante dos o más Juzgados de lo Social de una misma circunscripción, también se acordará la acumulación de todas ellas, de oficio o a petición de parte. Esta petición habrá de formularse ante el Juzgado o Tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro.</p> <p>2. El Secretario judicial dará traslado, por plazo común de tres días, a todos los que sean parte en los procesos de cuya acumulación se trate, a fin de que formulen alegaciones acerca de aquélla. Transcurrido el plazo, el Juzgado o</p>	<p>Artículo 29. Acumulación de procesos seguidos ante distintos Juzgados.</p> <p>Si en el caso del artículo anterior las demandas pendieran en distintos procesos ante dos o más Juzgados de lo Social de una misma circunscripción, también se acordará la acumulación de todas ellas, de oficio o a petición de parte. Esta petición habrá de formularse ante el juzgado o tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro</p>

	Tribunal dictará auto decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales	
<p>ACUMULACIÓN POR CONEXIÓN OBJETIVA DE PROCESOS:</p> <p>- <i>ELIMINACIÓN DEL TRÁMITE DE TRASLADO Y AUDIENCIA</i></p> <p>. <i>REGLAS ESPECÍFICAS RESPECTO A PROCESOS SOBRE AT Y EP</i></p>	<p>Artículo 30 bis.</p> <p>1. Se acordará también la acumulación de procesos que pendan en el mismo o distinto Juzgado o Tribunal cuando entre los objetos de los procesos cuya acumulación se pretende exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieran dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes.</p> <p>2. En estos casos, el Secretario judicial dará audiencia, por plazo común de tres días, a todos los que sean parte en los procesos de cuya acumulación se trate, a fin de que formulen alegaciones.</p> <p>3. El Juez o Tribunal resolverá decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales. Contra este auto no cabrá otro recurso que el de reposición</p>	<p>Artículo 30. Procesos acumulables.</p> <p>1. Se acordará también, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de procesos que estuvieren pendientes en el mismo o distinto juzgado o tribunal cuando entre los objetos de los procesos cuya acumulación se pretende exista tal conexión que, de seguirse por separado, pudieran dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes.</p> <p>2. Asimismo, se acumularán los procesos que tengan su origen en un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque no coincidan todas las partes o su posición procesal, salvo que hayan debido tramitarse mediante procedimientos administrativos separados, en cuyo caso solamente podrán acumularse las impugnaciones referidas a un mismo procedimiento.</p> <p>3. El juez o tribunal resolverá decidiendo la acumulación, de cumplirse los requisitos legales. Contra este auto no cabrá otro recurso que el de reposición</p>
<p>ACUMULACIÓN EN LOS PROCESOS DE OFICIO:</p> <p>(SIN CAMBIOS SUSTANCIALES)</p>	<p>Artículo 31.</p> <p>A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 146 de esta Ley, se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurran identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos Juzgados de la misma circunscripción. Dicha acumulación se acordará por el Juzgado o Tribunal mediante auto</p>	<p>Artículo 31. Acumulación con procesos iniciados a instancia de la autoridad laboral.</p> <p>A los procesos de oficio iniciados en virtud de comunicación de la autoridad laboral regulados en el artículo 148, se acumularán, de acuerdo con las reglas anteriores, las demandas individuales en que concurran identidad de personas y de causa de pedir respecto de la demanda de oficio, aunque pendan en distintos juzgados de la misma circunscripción. Dicha acumulación se acordará por el juzgado o tribunal mediante auto</p>

<p>ACUMULACIÓN DE PROCESOS RELATIVOS A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (y, ahora, actos administrativos plurales):</p> <p>- REGLAS APLICATIVAS A SU TRATAMIENTO EN SENTENCIA</p> <p>- ACUMULACIÓN DE PROCESO DE DESPIDO Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN – POTESTATIVA-</p> <p>- REGLAS APLICABLES A LA ACUMULACIÓN DE LA IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS CON PLURALIDAD DE DESTINATARIOS – FORZOSA-</p>	<p>Artículo 32.</p> <p>Quando el trabajador formule demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el Juzgado que conoce del asunto</p>	<p>Artículo 32. Acumulación de procesos relativos a la extinción del contrato de trabajo o que se refieran a actos administrativos con pluralidad de destinatarios.</p> <p>1. Cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio. A estos efectos, el trabajador deberá hacer constar en la segunda demanda la pendencia del primer proceso y el juzgado que conoce del asunto. En este supuesto, cuando las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción.</p> <p>2. En procesos por despido, el trabajador podrá acumular en la demanda la impugnación de los actos empresariales con efecto extintivo de la relación que le hayan afectado, cuando entre las acciones exista conexión directa y en tanto no haya transcurrido el plazo legal de impugnación de los anteriormente producidos. Con los mismos requisitos se procederá a la asignación en reparto a un mismo juzgado de las demandas contra dichos actos extintivos, si constaren tales circunstancias, o a la acumulación de procesos que se siguieran ante el mismo o distintos juzgados de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.</p> <p>3. A las demandas de impugnación de un acto administrativo que afecte a una pluralidad de destinatarios se</p>
--	---	---

		acumularán las que se presenten con posterioridad contra dicho acto, aunque inicialmente hubiere correspondido su conocimiento a otro juzgado
SECCIÓN 3.ª ACUMULACIÓN DE RECURSOS		
REGLA GENERAL: - REMISIÓN A POSTERIOR REGULACIÓN EN EL ART. 234	Artículo 33. En las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo se podrá acordar de oficio, y deberá decretarse si es a instancia de parte, la acumulación de recursos pendientes, cuando entre ellos exista identidad de objeto y de alguna de las partes, previa audiencia de los comparecidos en todo caso y del Ministerio Fiscal en los recursos de casación	Artículo 33. Reglas de la acumulación de recursos. La acumulación de recursos de suplicación y casación se regirá por lo dispuesto en el artículo 234
SECCIÓN 4.ª DISPOSICIONES COMUNES		
MOMENTO DE LA ACUMULACIÓN: - ELIMINACIÓN DE LA REGULACIÓN DE ACUMULACIÓN DE RECURSOS –por remisión posterior-	Artículo 34. 1. La acumulación de acciones y procesos deberá formularse y acordarse antes de la celebración de los actos de conciliación, en su caso, y de juicio, salvo que se proponga por vía de reconvencción. 2. La acumulación de recursos podrá acordarse en cualquier momento anterior al señalamiento para votación y fallo y, en su caso, vista. 3. Acordada la acumulación de procesos, podrá ésta dejarse sin efecto por el Juez o Tribunal respecto de uno o varios de ellos, si concurren causas que justifiquen su tramitación separada	Artículo 34. Momento de la acumulación. Separación de uno o varios procesos de una acumulación acordada. 1. La acumulación de acciones y procesos deberá formularse y acordarse antes de la celebración de los actos de conciliación, en su caso, y de juicio, salvo que se proponga por vía de reconvencción. 2. Acordada la acumulación de procesos, podrá ésta dejarse sin efecto por el juez o tribunal respecto de uno o varios de ellos, si concurren causas que justifiquen su tramitación separada
EFFECTOS: - ELIMINACIÓN DE LA REGULACIÓN DE ACUMULACIÓN DE RECURSOS –por remisión posterior-	Artículo 35. La acumulación de acciones, procesos y recursos cuando proceda producirá el efecto de discutirse conjuntamente y resolverse en una sola resolución todas las cuestiones planteadas	Artículo 35. Efectos de la acumulación. La acumulación de acciones y procesos cuando proceda, producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas
CAPÍTULO II De la acumulación de ejecuciones		
MARCO GENERAL EN EL CASO DE IDENTIDAD	Artículo 36.	Artículo 36. Supuestos de acumulación de ejecuciones contra

<p>DE DEUDOR: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>1. En las ejecuciones de sentencias y demás títulos ejecutivos contra un mismo deudor y ante un mismo órgano podrá disponerse de oficio o a instancia de parte la acumulación de los mismos, en los términos establecidos en esta Ley.</p> <p>2. Igual regla regirá en las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ante Juzgados de lo Social distintos de la misma o de diversa circunscripción</p>	<p>un mismo deudor.</p> <p>1. En las ejecuciones de sentencias y demás títulos ejecutivos contra un mismo deudor y ante un mismo órgano, podrá disponerse de oficio o a instancia de parte la acumulación de los mismos, en los términos establecidos en esta Ley.</p> <p>2. Igual regla regirá en las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ante Juzgados de lo Social distintos de la misma o de diversa circunscripción</p>
<p>EJECUCIONES DINERARIAS: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 37.</p> <p>1. Cuando las acciones ejercitadas tiendan a obtener la entrega de una cantidad de dinero y existan indicios de que los bienes del deudor o deudores pudieran ser insuficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten, el Secretario judicial deberá acordar la acumulación de ejecuciones, de oficio o a instancia de parte, de seguirse ante un mismo Juzgado, o a instancia de parte, de conocer de ellas Juzgados distintos.</p> <p>2. En los demás supuestos, el Secretario judicial deberá acordar la acumulación, de oficio o a instancia de parte, cuando así lo impongan los criterios de economía y de conexión entre las diversas obligaciones cuya ejecución se pretenda</p>	<p>Artículo 37. Acumulación de ejecuciones dinerarias.</p> <p>1. Cuando las acciones ejercitadas tiendan a obtener la entrega de una cantidad de dinero y existan indicios de que los bienes del deudor o deudores pudieran ser insuficientes para satisfacer la totalidad de los créditos que se ejecuten, el secretario judicial deberá acordar la acumulación de ejecuciones, de oficio o a instancia de parte, de seguirse ante un mismo juzgado, o a instancia de parte, de conocer de ellas juzgados distintos.</p> <p>2. En los demás supuestos, el secretario judicial deberá acordar la acumulación, de oficio o a instancia de parte, cuando así lo impongan los criterios de economía y de conexión entre las diversas obligaciones cuya ejecución se pretenda</p>
<p>REGLAS DE PRIORIDAD APLICABLES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 38.</p> <p>1. Los procesos de ejecución se acumularán al primero en que se ordenó el despacho de la ejecución. Si dicha orden es de la misma fecha se acumularán atendiendo a la antigüedad del título, y en último caso se estará a la fecha de presentación de la demanda.</p> <p>2. Si las ejecuciones cuya acumulación se pretenda se tramitaran ante órganos judiciales de diversa circunscripción, y en la iniciada con anterioridad no figurase incluida la mayor parte de los trabajadores y créditos afectados ni embargada con prioridad la mayor parte de los bienes del deudor común, la acumulación corresponderá decretarla al Secretario judicial que con prioridad trabó embargo sobre la totalidad o mayor</p>	<p>Artículo 38. Reglas de la acumulación.</p> <p>1. Los procesos de ejecución se acumularán al primero en que se ordenó el despacho de la ejecución. Si dicha orden es de la misma fecha, se acumularán atendiendo a la antigüedad del título, y en último caso se estará a la fecha de presentación de la demanda.</p> <p>2. Si las ejecuciones cuya acumulación se pretenda se tramitaran ante órganos judiciales de diversa circunscripción, y en la iniciada con anterioridad no figurase incluida la mayor parte de los trabajadores y créditos afectados ni embargada con prioridad la mayor parte de los bienes del deudor común, la acumulación corresponderá decretarla al secretario judicial que con prioridad trabó embargo sobre la totalidad o mayor parte de los referidos bienes</p>

	parte de los referidos bienes	
REGLAS DE TRAMITACIÓN: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 39.</p> <p>1. El incidente de acumulación podrá plantearse por o ante el Juzgado o Tribunal competente para decretar la acumulación de las ejecuciones, en los términos indicados en el artículo anterior, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes.</p> <p>2. De estimar procedente la acumulación, el Secretario judicial acordará mediante decreto, oídas las partes, reclamar la remisión de las ejecuciones a acumular a los órganos judiciales en los que se tramiten.</p> <p>3. Si el Secretario judicial del órgano requerido estima procedente el requerimiento, dictará decreto accediendo a ello y acordando la remisión de lo actuado. Contra dicho decreto cabrá recurso directo de revisión.</p> <p>4. Si el Secretario judicial competente para decretar la acumulación la estimara improcedente o si el requerido no accediere a ella, tras dictar el decreto correspondiente y firme que sea éste, elevará seguidamente a la Sala de lo Social del Tribunal superior inmediato común a ambos órganos judiciales testimonio suficiente de sus actuaciones y, en su caso, de todas las realizadas en el incidente de acumulación, comunicándolo al otro afectado para que por éste se haga lo propio y remita, de no haber aún intervenido, el oportuno informe. La Sala resolverá sobre la procedencia de la acumulación y determinará el Juzgado competente para conocer de las ejecuciones</p>	<p>Artículo 39. Tramitación del incidente de acumulación.</p> <p>1. El incidente de acumulación podrá plantearse por o ante el juzgado o tribunal competente para decretar la acumulación de las ejecuciones, en los términos indicados en el artículo anterior, de oficio o a instancia de cualquiera de las partes.</p> <p>2. De estimar procedente la acumulación, el secretario judicial acordará mediante decreto, oídas las partes, reclamar la remisión de las ejecuciones a acumular a los órganos judiciales en los que se tramiten.</p> <p>3. Si el secretario judicial del órgano requerido estima procedente el requerimiento, dictará decreto accediendo a ello y acordando la remisión de lo actuado. Contra dicho decreto cabrá recurso directo de revisión.</p> <p>4. Si el secretario judicial competente para decretar la acumulación la estimara improcedente o si el requerido no accediere a ella, tras dictar el decreto correspondiente y firme que sea éste, elevará seguidamente a la Sala de lo Social del tribunal superior inmediato común a ambos órganos judiciales, testimonio suficiente de sus actuaciones y, en su caso, de todas las realizadas en el incidente de acumulación, comunicándolo al otro afectado para que por éste se haga lo propio y remita, de no haber aún intervenido, el oportuno informe. La Sala resolverá sobre la procedencia de la acumulación y determinará el juzgado competente para conocer de las ejecuciones</p>
NO SUSPENSIÓN: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 40.</p> <p>La tramitación del incidente de acumulación no suspenderá la de las ejecuciones afectadas, salvo las actuaciones relativas al pago a los ejecutantes de las cantidades obtenidas con posterioridad al planteamiento de dicho incidente</p>	<p>Artículo 40. No suspensión de las ejecuciones.</p> <p>La tramitación del incidente de acumulación no suspenderá la de las ejecuciones afectadas, salvo las actuaciones relativas al pago a los ejecutantes de las cantidades obtenidas con posterioridad al planteamiento de dicho incidente</p>
LÍMITES TEMPORALES Y PRELACIÓN DE CRÉDITOS:	<p>Artículo 41.</p>	<p>Artículo 41. Limitación temporal a la acumulación de ejecuciones y no alteración de la prelación de créditos.</p>

(SIN CAMBIOS)	<p>1. La acumulación de ejecuciones sólo podrá instarse o acordarse mientras no quede cumplida la obligación que se ejecute o hasta que, en su caso, se declare la insolvencia del ejecutado.</p> <p>2. La acumulación no altera las preferencias que para el cobro de sus créditos puedan ostentar legalmente los diversos acreedores</p>	<p>1. La acumulación de ejecuciones sólo podrá instarse o acordarse mientras no quede cumplida la obligación que se ejecute o hasta que, en su caso, se declare la insolvencia del ejecutado.</p> <p>2. La acumulación no altera las preferencias que para el cobro de sus créditos puedan ostentar legalmente los diversos acreedores</p>
---------------	--	--

TÍTULO IV DE LOS ACTOS PROCESALES

CAPÍTULO I DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

<p>AUTORIZACIÓN POR SECRETARIO JUDICIAL:</p> <p>- INCLUSIÓN DE REFERENCIA A LA LOPJ</p>	<p>Artículo 42.</p> <p>Las actuaciones procesales han de ser autorizadas por el Secretario judicial en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil y con las especialidades previstas en esta Ley</p>	<p>Artículo 42. Competencia del secretario judicial.</p> <p>Las actuaciones procesales han de ser autorizadas por el secretario judicial en la forma establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la Ley de Enjuiciamiento Civil con las especialidades previstas en la presente Ley</p>
<p>CALENDARIO DE LA ACTUACIONES JUDICIALES:</p> <p>- MES DE AGOSTO HÁBIL A EFECTOS DE IMPUGNACIONES DE ERES Y ALTAS MÉDICAS</p> <p>- LAS EXCEPCIONES AL MES DE AGOSTO INHÁBIL SE EXTIENDEN A RECURSOS Y EJECUCIONES</p> <p>- MAYOR REGULACIÓN DEL CARÁCTER NO INHÁBIL DEL MES AGOSTO EN SUPUESTOS DE ACTOS Y MEDIDAS PRECAUTORIOS Y CAUTELARES, CON ESPECIAL REFERENCIA A MATERIAS PREVENTIVAS</p> <p>- FORZOSA DILIGENCIA EN RECURSOS PARA HACER CONSTAR FIESTAS LOCALES Y AUTONÓMICAS</p>	<p>Artículo 43.</p> <p>1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.</p> <p>2. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.</p> <p>3. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.</p> <p>4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo para las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que se refiere el artículo 138 bis, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de la libertad sindical y demás</p>	<p>Artículo 43. Tiempo de las actuaciones judiciales.</p> <p>1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.</p> <p>2. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.</p> <p>3. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.</p> <p>4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, impugnación de resoluciones administrativas en expedientes de regulación de empleo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo</p>

	<p>derechos fundamentales.</p> <p>Tampoco serán inhábiles dichos días para las actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para las de aquellas que, de no adoptarse, puedan producir un perjuicio de difícil reparación.</p> <p>Será hábil el mes de agosto para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p> <p>5. El Juez o Tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Esta habilitación se realizará por los secretarios judiciales cuando tuviera por objeto la realización de actuaciones procesales que deban practicarse en materias de su exclusiva competencia, cuando se tratara de actuaciones por ellos ordenadas o cuando fueran tendentes a dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por jueces o Tribunales. Iniciada una actuación en tiempo hábil podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación</p>	<p>139, impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo, como en trámite de recurso o de ejecución. Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación. Será hábil el mes de agosto para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p> <p>5. El juez o tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Esta habilitación se realizará por los secretarios judiciales cuando tuviera por objeto la realización de actuaciones procesales que deban practicarse en materias de su exclusiva competencia, cuando se tratara de actuaciones por ellos ordenadas o cuando fueran tendentes a dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por jueces o tribunales. Iniciada una actuación en tiempo hábil, podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación.</p> <p>6. A los efectos del plazo para interponer recursos, cuando en las actuaciones medie una fiesta oficial de carácter local o autonómico, se hará constar por diligencia</p>
--	---	---

<p>LUGAR DE PRESENTACIÓN DE ESCRITOS:</p> <p>- OFICINA ÚNICA</p>	<p>Artículo 44.</p> <p>1. Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en los Registros de los Juzgados y Salas de lo Social.</p> <p>2. Cuando las Oficinas judiciales y los sujetos intervinientes en un proceso dispongan de medios técnicos que permitan el envío y la normal recepción de escritos iniciadores y demás escritos y documentos, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y quede constancia fehaciente de la remisión y recepción íntegras y de la fecha en que se hicieren, los escritos y documentos podrán enviarse por aquellos medios, con el resguardo acreditativo de su presentación que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	<p>Artículo 44. Lugar de presentación de escritos y documentos.</p> <p>1. Las partes habrán de presentar todos los escritos y documentos en los Registros de la oficina judicial adscrita a los Juzgados y Salas de lo Social.</p> <p>2. Cuando las oficinas judiciales y los sujetos intervinientes en un proceso dispongan de medios técnicos que permitan el envío y la normal recepción de escritos iniciadores y demás escritos y documentos, de forma tal que esté garantizada la autenticidad de la comunicación y quede constancia fehaciente de la remisión y recepción íntegras y de su fecha, los escritos y documentos podrán enviarse y recibirse por aquellos medios, con plenos efectos procesales, con el resguardo acreditativo que proceda de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>
<p>PRESENTACIÓN DE ESCRITOS:</p> <p>(SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)</p>	<p>Artículo 45.</p> <p>1. Cuando la presentación de un escrito esté sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo, en el servicio común procesal creado a tal efecto o, de no existir éste, en la sede del órgano judicial.</p> <p>2. En ningún caso se admitirá la presentación de escritos en el Juzgado que preste el servicio de guardia</p>	<p>Artículo 45. Plazo y lugar de presentación de escritos.</p> <p>1. Cuando la presentación de un escrito esté sujeta a plazo, podrá efectuarse hasta las quince horas del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo en el servicio común procesal creado a tal efecto o, de no existir éste, en la sede del órgano judicial.</p> <p>2. En ningún caso se admitirá la presentación de escritos dirigidos al orden social en el juzgado que preste el servicio de guardia</p>
<p>CONSTANCIA Y TRAMITACIÓN DE ESCRITOS:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 46.</p> <p>1. En la presentación de escritos y documentos, por el funcionario designado para ello se estampará el correspondiente sello en el que se hará constar la Oficina judicial ante la que se presenta y el día y hora de la presentación. En todo caso, se dará al interesado recibo con tal indicación. También podrá hacerse constar la recepción de escritos y documentos en copia simple presentada por la parte. Cuando se utilicen los medios técnicos a que se refiere el artículo 44 de esta Ley</p>	<p>Artículo 46. Constancia de la presentación de escritos y su tramitación inmediata.</p> <p>1. En la presentación de escritos y documentos, por el funcionario designado para ello se estampará el correspondiente sello en el que se hará constar la oficina judicial ante la que se presenta y el día y hora de la presentación. En todo caso, se dará al interesado recibo con tal indicación. También podrá hacerse constar la recepción de escritos y documentos en copia simple presentada por la parte. Cuando se utilicen los medios técnicos a que se refiere el artículo 44, el sistema devolverá al interesado el</p>

	<p>el sistema devolverá al interesado el resguardo acreditativo de la presentación en la Oficina judicial que proceda de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>2. En el mismo día o en el siguiente día hábil, el Secretario Judicial dará a los escritos y documentos el curso que corresponda</p>	<p>resguardo acreditativo de la presentación en la oficina judicial que proceda de conformidad con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 135 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>2. En el mismo día o en el siguiente día hábil, el secretario judicial dará a los escritos y documentos el curso que corresponda</p>
<p>CUSTODIA DE AUTOS:</p> <p>- COPIAS, CERTIFICACIONES Y ACCESO A LOS LIBROS A TRAVÉS DE INSTRUMENTOS TECNOLÓGICOS</p>	<p>Artículo 47.</p> <p>1. Los autos permanecerán en la Oficina judicial bajo la custodia del Secretario, donde podrán ser examinados por los interesados que acrediten interés legítimo, a quienes deberán entregárseles testimonios, certificaciones o copias simples cuando lo soliciten.</p> <p>2. Todo interesado podrá tener acceso al libro de sentencias a que se refiere el artículo 213 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y al libro de decretos referido en el artículo 213 bis de la misma Ley</p>	<p>Artículo 47. Custodia del expediente y acceso al mismo.</p> <p>1. Los autos permanecerán en la oficina judicial bajo la custodia del secretario, donde podrán ser examinados por los interesados que acrediten interés legítimo, a quienes deberán entregárseles testimonios, certificaciones o copias simples cuando lo soliciten, todo ello en los soportes y con los medios técnicos de los que se disponga.</p> <p>2. Todo interesado podrá tener acceso al libro de sentencias y al libro de decretos a que se refieren, respectivamente, los artículos 213 y 213 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la forma y con los medios técnicos disponibles en la oficina judicial</p>
<p>ENTREGA DE AUTOS:</p> <p>- POSIBILIDAD DE ENTREGA EN SOPORTE INFORMÁTICA O POR VÍA TELEMÁTICA</p>	<p>Artículo 48.</p> <p>1. Sólo se entregarán los autos cuando la Ley lo ordene expresamente y por el plazo señalado. Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición.</p> <p>2. Si transcurrido el plazo concedido para</p>	<p>Artículo 48. Entrega de los autos.</p> <p>1. Sólo se entregarán los autos cuando la ley lo ordene expresamente y por el plazo señalado. Se entenderá que el plazo empieza a transcurrir desde que se notifique al interesado que los autos están a su disposición, pudiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante el acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello, o por la entrega por cualquiera de estos procedimientos de copia de los particulares que procedan.</p> <p>2. En el caso de la entrega material de las actuaciones, si transcurrido el plazo concedido para su examen no fueren devueltas, por el secretario judicial mediante decreto se impondrá al responsable multa de veinte a doscientos euros diarios. Pasados dos días sin que los mismos hayan sido devueltos, el secretario judicial ordenará su recogida; si al intentarlo no le fueran entregados en el acto, dará cuenta al</p>

	<p>su examen no fueren devueltos los autos, por el Secretario judicial mediante decreto se impondrá al responsable multa de veinte a doscientos euros diarios, salvo que la entrega se hubiere efectuado por testimonio. Pasados dos días sin que los mismos hayan sido devueltos, el Secretario judicial ordenará su recogida; si al intentarlo no le fueran entregados en el acto, dará cuenta al Juez para que disponga lo que proceda por el retraso en la devolución</p>	<p>juez para que disponga lo que proceda por el retraso en la devolución</p>
--	---	--

CAPÍTULO II DE LAS RESOLUCIONES PROCESALES		
<p>CLASES DE RESOLUCIONES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 49.</p> <p>1. Los Jueces y Tribunales de lo Social adoptarán sus decisiones por medio de providencias, autos y sentencias en los casos y con las formalidades legalmente previstos.</p> <p>2. Los Secretarios judiciales resolverán por medio de diligencias y decretos, igualmente en los casos y con las formalidades legalmente previstos.</p> <p>3. Se podrán dictar resoluciones orales por el Juez, Tribunal o Secretario judicial durante la celebración del juicio u otros actos que presidan, documentándose en el acta con expresión del fallo y motivación sucinta de aquellas resoluciones</p>	<p>Artículo 49. Clases de resoluciones.</p> <p>1. Los jueces y tribunales de lo social adoptarán sus decisiones por medio de providencias, autos y sentencias en los casos y con las formalidades legalmente previstas.</p> <p>2. Los secretarios judiciales resolverán por medio de diligencias y decretos, igualmente en los casos y con las formalidades legalmente previstas.</p> <p>3. Se podrán dictar resoluciones orales por el juez, tribunal o secretario judicial durante la celebración del juicio u otros actos que presidan, documentándose en el acta con expresión del fallo y motivación sucinta de aquellas resoluciones</p>
<p>SENTENCIAS “IN VOCE”:</p> <p>- SE RECUPERA LA LIMITACIÓN DE ESA POSIBILIDAD CUANDO CABE RECURSO, SALVO QUE AMBAS PARTES MANIFIESTEN SU VOLUNTAD DE NO RECURRIR</p> <p>- SE ELIMINAN LAS LIMITACIONES POR RAZÓN DE LA MATERIA</p> <p>- DERECHO DE LAS PARTES A SOLICITAR ENTREGA DE DOCUMENTO EN EL QUE CONSTE LA TRANSCRIPCIÓN</p> <p>- LA POSIBILIDAD DE DICTAR AUTOS ORALES</p>	<p>Artículo 50.</p> <p>1. El Juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en el artículo 97.2 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 50. Sentencias orales.</p> <p>1. El juez, en el momento de terminar el juicio, y salvo cuando por razón de la materia o de la cuantía proceda recurso de suplicación, podrá pronunciar sentencia de viva voz, con el contenido y los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 97. En este supuesto, las partes podrán solicitar que se les entregue documento que contenga la transcripción por escrito de la sentencia. Igualmente podrá aprobar mediante sentencia de viva voz, cualquiera que sea la materia y la cuantía, el allanamiento total efectuado, así como, en su caso, los términos de ejecución de la sentencia que le sean propuestos de común acuerdo por las partes, siempre que, de proceder recurso, manifestaran éstas su decisión de no recurrir.</p> <p>2. También podrá el juez limitarse a pronunciar el fallo, cualquiera que sea la</p>

<p>FINALES PASA AL ART. 51</p>	<p>También podrá limitarse a pronunciar el fallo, que se documentará en el acta, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente previstos.</p> <p>2. No podrán pronunciarse sentencias de viva voz en los procesos por despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, en los de conflicto colectivo, en los de impugnación de convenios colectivos, en los de impugnación de estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.</p> <p>3. Las partes quedarán notificadas de las sentencias dictadas oralmente. Si, conocido el fallo, las partes expresaran su decisión de no recurrir, el Juez en el mismo acto declarará la firmeza de la sentencia.</p> <p>4. Si alguna de las partes no hubiera comparecido se le hará la oportuna notificación.</p>	<p>cuantía o la materia, con motivación sucinta del mismo, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente previstos.</p> <p>3. Las partes quedarán notificadas de las sentencias dictadas oralmente. Si, conocida la sentencia de viva voz o el fallo anticipado, las partes expresaran su decisión de no recurrir, el juez en el mismo acto declarará la firmeza de la sentencia.</p> <p>4. Si alguna de las partes no hubiera comparecido se le hará la oportuna notificación</p>
<p>AUTOS ORALES: - AMPLIACIÓN A LOS TRIBUNALES</p>	<p>Artículo 50. (...) 5. En los mismos supuestos y condiciones establecidos en el presente artículo el Juez podrá dictar verbalmente autos al término de la comparecencia celebrada en cualquier incidente suscitado durante el proceso</p>	<p>Artículo 51. Autos orales. En las mismas condiciones establecidas en el artículo anterior el juez o tribunal podrá dictar verbalmente autos al término de la comparecencia celebrada en cualquier incidente suscitado durante el proceso</p>

<p>FORMA DE LAS RESOLUCIONES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 51.</p> <p>Toda resolución incluirá la mención del lugar y fecha en que se adopte, el nombre de quien la dicte, la expresión de si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos</p>	<p>Artículo 52. Forma de las resoluciones.</p> <p>Toda resolución incluirá la mención del lugar y fecha en que se adopte, el nombre de quien la dicte, la expresión de si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos</p>
<p>DILIGENCIAS DE ORDENACIÓN: DESAPARECE EL ANTERIOR REDACTADO</p>	<p>Artículo 52.</p> <p>1. Corresponde a los Secretarios dictar diligencias de ordenación que tengan por objeto dar a los autos el curso ordenado por la Ley, así como impulsar formalmente el procedimiento en sus distintos trámites.</p> <p>2. Su forma se limitará a la expresión de lo que se disponga, con el nombre del Secretario, la fecha y su firma.</p> <p>3. Las diligencias de ordenación serán revisables de oficio por el Juez o por el Magistrado Ponente de la Sala de lo Social.</p> <p>4. Las partes podrán pedir la revisión de las diligencias de ordenación en el día siguiente a su notificación, en escrito motivado dirigido al Juez o al Ponente, quienes resolverán de plano, salvo que consideren necesario dar traslado a la parte contraria para que en el plazo de dos días, comunes si fuesen varias, aleguen lo conveniente. En este caso habrá de dictarse la providencia resolutoria en término de una audiencia</p>	<p>----</p>
<p>CAPÍTULO III DE LOS ACTOS DE COMUNICACIÓN</p>		
<p>MARCO GENERAL:</p> <p>- EN LÍNEA CON LA DOCTRINA DEL TC SE EXIGE AGOTAR TODAS LAS VÍAS EFECTIVA</p> <p>- OBLIGACIÓN DE INTERESADOS Y PROFESIONALES DESIGNADOS DE INDICAR DOMICILIO EN EL PRIMER ESCRITO</p> <p>- PLENA EFICACIA DEL DOMICILIO NOTIFICADO POR LAS PARTES, CON</p>	<p>Artículo 53.</p> <p>1. Los actos de comunicación se efectuarán en la forma establecida en el Capítulo V del Título V del Libro I de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades previstas en esta Ley.</p>	<p>Artículo 53. Indicación del lugar de las comunicaciones.</p> <p>1. Los actos de comunicación se efectuarán en la forma establecida en el Capítulo V del Título V del Libro I de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades previstas en esta Ley, debiendo siempre agotarse todas las posibles vías existentes para lograr la efectividad de las notificaciones.</p> <p>2. En el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la</p>

<p>OBLIGACIÓN DE NOTIFICAR CAMBIOS DE DOMICILIO Y DE TELÉFONO, FAX Y CORREO ELECTRÓNICO</p>	<p>2. En el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes señalarán un domicilio para la práctica de actos de comunicación.</p> <p>3. Si las partes comparecieren con representación o asistencia de profesionales, el domicilio de éstos será el indicado para la práctica de los actos de comunicación, salvo que señalen otro</p>	<p>práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el tribunal</p>
<p>NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIONES JUDICIALES:</p> <p>- ESPECIAL ÉNFASIS EN LA NOTIFICACIÓN DE DETERMINADOS SUPUESTOS A TERCEROS</p>	<p>Artículo 54.</p> <p>1. Las resoluciones procesales se notificarán en el mismo día de su fecha, o de la publicación en su caso, a todos los que sean parte en el juicio, y no siendo posible en el día hábil siguiente.</p> <p>2. También se notificarán, cuando así se mande, a las personas y Entidades a quienes se refieran o puedan parar perjuicio u ostentaren interés legítimo en el asunto debatido.</p> <p>3. Si durante el proceso hubieran de adoptarse por el Juez o la Sala medidas tendentes a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes o a asegurar la efectividad de la resolución judicial, y la notificación inmediata al afectado de las actuaciones procesales o de la medida cautelar, preventiva o ejecutiva adoptada pudiera poner en peligro su efectividad, el órgano judicial podrá, motivadamente, acordar la demora en la práctica de la notificación durante el tiempo indispensable para lograr dicha efectividad</p>	<p>Artículo 54. Tiempo de la comunicación.</p> <p>1. Las resoluciones procesales se notificarán en el mismo día de su fecha, o de la publicación en su caso, a todos los que sean parte en el juicio, y no siendo posible en el día hábil siguiente.</p> <p>2. También se notificarán las resoluciones, cuando así se mande, a las personas y entidades a quienes se refieran o puedan parar perjuicio u ostentaren interés legítimo en el asunto debatido. En especial, además de la resolución que ponga fin al proceso, se les notificarán la admisión a trámite y el señalamiento de la vista.</p> <p>3. Si durante el proceso hubieran de adoptarse por el juez o la sala medidas tendentes a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes, o a asegurar la efectividad de la resolución judicial, y la notificación inmediata al afectado de las actuaciones procesales o de la medida cautelar, preventiva o ejecutiva adoptada pudiera poner en peligro su efectividad, el órgano judicial podrá, motivadamente, acordar la demora en la práctica de la notificación durante el tiempo indispensable para lograr dicha efectividad</p>
<p>LUGAR:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 55.</p> <p>Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos se</p>	<p>Artículo 55. Lugar de las comunicaciones.</p> <p>Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos se harán en el local de la oficina judicial, si</p>

	<p>harán en el local de la Oficina judicial, si allí comparecieren por propia iniciativa los interesados y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos</p>	<p>allí comparecieren por propia iniciativa los interesados y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos</p>
<p>NOTIFICACIONES FUERA DE LA OFICINA JUDICIAL:</p> <p>- NOTIFICACIONES POR FAX Y CORREO ELECTRÓNICO</p> <p>- CONSTANCIA DE DILIGENCIAS POR COMUNICACIONES TELEFÓNICAS</p>	<p>Artículo 56.</p> <p>1. Las citaciones, notificaciones y emplazamientos que se practiquen fuera de la sede de la Oficina judicial se harán, cualquiera que sea el destinatario, por correo certificado con acuse de recibo, dando fe el Secretario en los autos del contenido del sobre remitido, y uniéndose a ellos el acuse de recibo.</p> <p>2. En el exterior del sobre deberán constar las advertencias contenidas en el artículo 57.3 de la presente Ley dirigidas al receptor para el caso de que no fuera el interesado.</p> <p>3. En el documento de acuse de recibo se hará constar la fecha de la entrega, y será firmado por el funcionario de Correos y el receptor. En el caso de que éste no fuera el interesado se consignará su nombre, documento de identificación, domicilio y su relación con el destinatario.</p> <p>4. Se podrá disponer que la comunicación se practique por el servicio de telégrafo o por cualquier otro medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos si los interesados facilitaran los datos indicativos para utilizarlos. Se adoptarán las medidas oportunas para asegurar la recepción del acto comunicado del cual quedará constancia en autos.</p>	<p>Artículo 56. Comunicaciones fuera de la oficina judicial.</p> <p>1. Las citaciones, notificaciones y emplazamientos que se practiquen fuera de la sede de la oficina judicial se harán, cualquiera que sea el destinatario, por correo certificado con acuse de recibo, dando fe el secretario en los autos del contenido del sobre remitido, y uniéndose a ellos el acuse de recibo.</p> <p>2. En el exterior del sobre deberán constar las advertencias contenidas en el apartado 3 del artículo 57 dirigidas al receptor para el caso de que no fuera el interesado.</p> <p>3. En el documento de acuse de recibo se hará constar la fecha de la entrega, y será firmado por el empleado de Correos y el receptor. En el caso de que éste no fuera el interesado se consignará su nombre, documento de identificación, domicilio y su relación con el destinatario.</p> <p>4. Se podrá disponer que la comunicación se practique por el servicio de telégrafo, fax, correo electrónico o por cualquier otro medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos si los interesados facilitaran los datos indicativos para utilizarlos. Se adoptarán las medidas oportunas para asegurar el contenido del envío y la unión, en su caso, del acuse de recepción del acto comunicado, de lo cual quedará constancia en autos. Igualmente se podrá dejar constancia mediante diligencia del resultado de las gestiones y llamadas telefónicas u otros medios relacionados con los actos de localización y comunicación y con el trámite de las actuaciones.</p> <p>5. Cuando la comunicación tenga lugar utilizando medios electrónicos, telemáticos, infotelecomunicaciones o de otra clase semejante, se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>

	<p>5. Cuando la comunicación tenga lugar utilizando medios electrónicos, telemáticos, infotelecomunicaciones o de otra clase semejante se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	
<p>CITACIÓN POR CÉDULA: (SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)</p>	<p>Artículo 57.</p> <p>1. Si los actos de comunicación no pudieran efectuarse en la forma indicada se practicarán mediante entrega de la copia de la resolución o de cédula al destinatario; si no fuese hallado se entregará aquélla al pariente más cercano o familiar o empleado, mayores de catorce años, que se hallaren en el domicilio y, en su defecto, al portero o conserje de la finca.</p> <p>2. Sin necesidad de constituirse en el domicilio del interesado se podrá entregar la copia de la resolución o la cédula a cualquiera de las personas antes mencionadas y a quien por su relación con el destinatario pueda garantizar el eficaz cumplimiento del acto de comunicación.</p> <p>3. Se hará saber al receptor que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que está obligado a entregar la copia de la resolución o la cédula al destinatario de ésta, o a darle aviso si sabe su paradero, con advertencia de que puede ser sancionado con multa de veinte a doscientos euros si se niega a la recepción o no hace la entrega a la mayor brevedad; que ha de comunicar a la Oficina judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen.</p> <p>4. En todo caso, la comunicación por medio de entrega de copia de la resolución o cédula se realizará conforme a lo establecido en el artículo 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	<p>Artículo 57. Reglas subsidiarias para las comunicaciones.</p> <p>1. Si los actos de comunicación no pudieran efectuarse en la forma indicada, se practicarán mediante entrega de la copia de la resolución o de cédula al destinatario; si no fuese hallado se entregará aquélla al pariente más cercano o familiar o empleado, mayores de catorce años, que se hallaren en el domicilio y, en su defecto, a quien desempeñe funciones de portería o conserjería de la finca.</p> <p>2. Sin necesidad de constituirse en el domicilio del interesado o interesada, se podrá entregar la copia de la resolución o la cédula a cualquiera de las personas antes mencionadas, así como a quien por su relación con el destinatario pueda garantizar el eficaz cumplimiento del acto de comunicación.</p> <p>3. Se hará saber al receptor que ha de cumplir el deber público que se le encomienda; que está obligado a entregar la copia de la resolución o la cédula al destinatario de ésta, o a darle aviso si sabe su paradero, con advertencia de que puede ser sancionado con multa de veinte a doscientos euros si se niega a la recepción o no hace la entrega a la mayor brevedad; que ha de comunicar a la oficina judicial la imposibilidad de entregar la comunicación al interesado, y que tiene derecho al resarcimiento de los gastos que se le ocasionen.</p> <p>4. En todo caso, la comunicación por medio de entrega de copia de la resolución o cédula se realizará conforme a lo establecido en los artículos 152 y 161 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>
<p>CONTENIDO DE LAS CÉDULAS: (SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)</p>	<p>Artículo 58.</p> <p>1. Las cédulas contendrán los siguientes</p>	<p>Artículo 58. Contenido de las cédulas.</p> <p>1. Las cédulas contendrán los siguientes requisitos:</p> <p>a) El juez, tribunal o secretario judicial</p>

	<p>requisitos:</p> <p>a) El Juez, Tribunal o Secretario judicial que haya dictado la resolución, la fecha de ésta y el asunto en que haya recaído.</p> <p>b) El nombre y apellidos de la persona a quien se haga la citación o emplazamiento.</p> <p>c) El objeto de la citación o emplazamiento.</p> <p>d) Lugar, día y hora en que deba comparecer el citado, o el plazo dentro del cual deba realizarse la actuación a que se refiera el emplazamiento.</p> <p>e) La prevención de que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>f) Fecha de expedición de la cédula y firma.</p> <p>2. La entrega de la copia de la resolución o de la cédula se documentará por medio de diligencia en la que se hará constar:</p> <p>a) Fecha de la diligencia.</p> <p>b) Nombre de la persona destinataria.</p> <p>c) Nombre y firma de la persona a quien se haya hecho la entrega y, si no fuere el interesado, su número del documento nacional de identidad en el caso de españoles o su número de identidad reflejado en la documentación equivalente y que acredite la identidad y nacionalidad del interesado en el caso de extranjeros, domicilio y relación con el destinatario.</p> <p>d) Firma del funcionario</p>	<p>que haya dictado la resolución, la fecha de ésta y el asunto en que haya recaído.</p> <p>b) El nombre y apellidos de la persona a quien se haga la citación o emplazamiento.</p> <p>c) El objeto de la citación o emplazamiento.</p> <p>d) Lugar, día y hora en que deba comparecer el citado, o el plazo dentro del cual deba realizarse la actuación a que se refiera el emplazamiento.</p> <p>e) La prevención de que si no comparece le parará el perjuicio a que hubiere lugar en derecho.</p> <p>f) Fecha de expedición de la cédula y firma.</p> <p>2. La entrega de la copia de la resolución o de la cédula se documentará por medio de diligencia en la que se hará constar:</p> <p>a) Fecha de la diligencia.</p> <p>b) Nombre de la persona destinataria.</p> <p>c) Nombre y firma de la persona a quien se haya hecho la entrega y, si no fuere el interesado, su número del documento nacional de identidad en el caso de españoles o su número de identidad reflejado en la documentación equivalente y que acredite la identidad y nacionalidad del interesado en el caso de extranjeros, domicilio y relación con el destinatario.</p> <p>d) Firma del funcionario o encargado de documentar la entrega</p>
<p>COMUNICACIÓN POR EDICTOS:</p> <p>- <i>AMPLIACIÓN DE LAS COMUNICACIONES POSTERIORES A LA PRIMERA PUBLICACIÓN (DECRETOS)</i></p>	<p>Artículo 59.</p> <p>1. Cuando una vez intentado el acto de comunicación y habiendo utilizado los medios oportunos para la investigación del domicilio, incluida en su caso la averiguación a través de los Registros, organismos, Colegios profesionales, entidades y empresas, éstos hayan resultado infructuosos y no conste el domicilio del interesado o se ignore su paradero, se consignará por diligencia.</p> <p>2. En tal caso, el Secretario judicial mandará que el acto de comunicación se haga por medio de edictos, insertando un extracto suficiente de la resolución o de la cédula en el Boletín Oficial correspondiente, con la advertencia de</p>	<p>Artículo 59. Comunicación edictal.</p> <p>1. Cuando una vez intentado el acto de comunicación y habiendo utilizado los medios oportunos para la investigación del domicilio, incluida en su caso la averiguación a través de los Registros, organismos, Colegios profesionales, entidades y empresas, éstos hayan resultado infructuosos y no conste el domicilio del interesado o se ignore su paradero, se consignará por diligencia.</p> <p>2. En tal caso, el secretario judicial mandará que el acto de comunicación se haga por medio de edictos, insertando un extracto suficiente de la resolución o de la cédula en el Boletín Oficial correspondiente, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia</p>

	<p>que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento</p>	<p>de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o de decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, o cuando se trate de emplazamiento</p>
<p>SUPUESTOS ESPECIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE NOTIFICACIÓN EN DESPACHO OFICIAL AL LETRADO DE LAS CORTES GENERALES - POSIBILIDAD DE NOTIFICACIÓN TELEMÁTICA - EFECTOS DE LA NOTIFICACIÓN: SIGUIENTE A LA RECEPCIÓN EN LA OFICINA 	<p>Artículo 60.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se admitirá ni consignará respuesta alguna del interesado, a no ser que se hubiera mandado en la resolución. En los requerimientos se admitirá la respuesta que diera el requerido, consignándolo sucintamente en la diligencia. 2. Cuando los actos de comunicación deban entenderse con una persona jurídica se practicarán, en su caso, en las delegaciones, sucursales, representaciones o agencias establecidas en la población donde radique el Juzgado o Tribunal que conozca del asunto, aunque carezcan de poder para comparecer en juicio las personas que estén al frente de las mismas. 3. Los actos de comunicación con el Abogado del Estado, así como con los Letrados de la Administración de la Seguridad Social, se practicarán en su despacho oficial. Cuando dispongan de los medios técnicos a que se refiere el apartado 5 del artículo 56 de esta Ley, los actos de comunicación podrán efectuarse por aquellos medios. <p>Estos actos se entenderán, respecto de las Comunidades Autónomas, con quien establezca su legislación propia.</p>	<p>Artículo 60. Inadmisibilidad de respuestas en las comunicaciones. Supuestos especiales de comunicación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En las notificaciones, citaciones y emplazamientos no se admitirá ni consignará respuesta alguna del interesado, a no ser que se hubiera mandado en la resolución. En los requerimientos se admitirá la respuesta que diera el requerido, consignándolo sucintamente en la diligencia. 2. Cuando los actos de comunicación deban entenderse con una persona jurídica se practicarán, en su caso, en las delegaciones, sucursales, representaciones o agencias establecidas en la población donde radique el juzgado o tribunal que conozca del asunto, aunque carezcan de poder para comparecer en juicio las personas que estén al frente de las mismas. 3. Los actos de comunicación con el abogado del estado o el letrado de las Cortes Generales, así como con los letrados de la Administración de la Seguridad Social, se practicarán en su sede oficial respectiva, de conformidad con la Ley 52/1997, de 27 de noviembre de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas y la normativa que la desarrolla y complementa. Cuando dispongan de los medios técnicos a que se refiere el apartado 5 del artículo 56 de esta Ley, los actos de comunicación podrán efectuarse por aquellos medios. <p>Estos actos se entenderán, respecto de las Comunidades Autónomas, con quien establezca su legislación propia.</p> <p>Los actos de comunicación al Ministerio Fiscal, a la Abogacía del Estado, a los letrados de las Cortes Generales y a los letrados de las Comunidades Autónomas y de la Administración de la Seguridad Social, así como las notificaciones a las partes, incluidas las que se realicen a través de los servicios organizados por los Colegios profesionales, se tendrán por realizados el día siguiente a la fecha de</p>

		<p>recepción que conste en la diligencia o en el resguardo acreditativo de su recepción cuando el acto de comunicación se haya efectuado por los medios y con los requisitos que establece el apartado 1 del artículo 162 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>4. Cuando se trate de comités de empresa, las diligencias antedichas se entenderán con su presidente o secretario y, en su defecto, con cualquiera de sus miembros</p>
<p>RÉGIMEN DE NULIDADES:</p> <p>- EFECTO POSITIVO DE LA CONSTANCIA DE CONOCIMIENTO PROCESAL O EXTRAPROCESAL DEL INTERESADO</p>	<p>Artículo 61.</p> <p>Serán nulas las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este capítulo. No obstante, si el interesado se hubiere dado por enterado, la diligencia surtirá efecto desde ese momento</p>	<p>Artículo 61. Nulidad de las comunicaciones.</p> <p>Serán nulos las notificaciones, citaciones y emplazamientos que no se practiquen con arreglo a lo dispuesto en este Capítulo. No obstante, si el interesado se hubiere dado por enterado o constara de forma suficiente su conocimiento procesal o extraprocesal de los elementos esenciales de la resolución, la diligencia surtirá efecto desde ese momento</p>
<p>FUNCIONES DEL</p>	<p>Artículo 62.</p>	<p>Artículo 62. Competencia del</p>

<p>SECRETARIO JUDICIAL: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>El Secretario deberá expedir oficios, exhortos, mandamientos y cualesquiera otros actos de comunicación que se acuerden interesando la práctica de actuaciones</p>	<p>secretario Judicial para la remisión de oficios, mandamientos y exhortos. El secretario judicial deberá expedir oficios, mandamientos, exhortos y cualesquiera otros actos de comunicación que se acuerden interesando la práctica de actuaciones</p>
<p>TÍTULO V DE LA EVITACIÓN DEL PROCESO</p>		
<p>CAPÍTULO I DE LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN PREVIAS Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES</p>		
<p>MARCO GENERAL DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA: - INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p>	<p>Artículo 63. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo</p>	<p>Artículo 63. Conciliación o mediación previas. Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo</p>
<p>EXCEPCIONES: - AMPLIACIÓN A LOS SUPUESTOS DE IMPUGNACIÓN DE LAUDOS Y MEDIACIONES</p>	<p>Artículo 64. 1. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de los derechos fundamentales. También se exceptúa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de</p>	<p>Artículo 64. Excepciones a la conciliación o mediación previas. 1. Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, así como aquellos en que se ejerciten</p>

	<p>Género.</p> <p>2. Igualmente, quedan exceptuados:</p> <p>a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso.</p> <p>b) Los supuestos en que, iniciado el proceso, fuere necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas</p>	<p>acciones laborales de protección contra la violencia de género.</p> <p>2. Igualmente, quedan exceptuados:</p> <p>a) Aquellos procesos en los que siendo parte demandada el Estado u otro ente público también lo fueren personas privadas, siempre que la pretensión hubiera de someterse al trámite de reclamación previa en vía administrativa o a otra forma de agotamiento de la misma y en éste pudiera decidirse el asunto litigioso.</p> <p>b) Los supuestos en que, en cualquier momento del proceso, después de haber dirigido la papeleta o la demanda contra personas determinadas, fuera necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.</p> <p>3. Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente</p>
<p><u>TRAMITACIÓN EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA:</u></p> <p>- INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p> <p>- NO SE COMPUTAN LOS SÁBADOS</p> <p>- INCLUSIÓN DE LOS SISTEMAS COMPOSITIVOS DE LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL DE AUTÓNOMOS</p> <p>- SUPUESTOS DE INCOMPETENCIA EN LAUDOS ARBITRALES</p> <p>- REGULACIÓN DE LA VÍA DE IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES (CAUSAS, FUERO, PROCESO, LEGITIMACIÓN –también FOGASA- Y CADUCIDAD:</p>	<p>Artículo 65.</p> <p>1. La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado.</p> <p>2. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.</p>	<p>Artículo 65. Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales.</p> <p>1. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.</p> <p>2. En todo caso, transcurridos treinta días, computados en la forma indicada en el número anterior, sin haberse celebrado el acto de conciliación o sin haberse iniciado mediación o alcanzado acuerdo en la misma se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.</p> <p>3. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el</p>

<p>30 DÍAS)</p>	<p>3. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte</p>	<p>artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los derivados de los acuerdos de interés profesional conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte. Igual efecto se producirá aun cuando en el procedimiento arbitral se apreciase la incompetencia, reanudándose el cómputo de la caducidad desde la firmeza de la resolución que pusiera fin al arbitraje.</p> <p>4. Las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo. De formularse la impugnación por el Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obligaciones de garantía salarial, o por otros terceros posibles perjudicados, se podrá fundamentar en ilegalidad o lesividad y el plazo para el ejercicio de la acción contará desde que pudieran haber conocido la existencia del laudo arbitral</p>
<p><u>EFFECTOS DE LA NO COMPARECEN- CIA:</u> - INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p>	<p>Artículo 66. 1. La asistencia al acto de conciliación es</p>	<p>Artículo 66. Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación. 1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los</p>

<p>- NECESIDAD DE DEBIDA CITACIÓN</p> <p>- OBLIGACIÓN DE HACER CONSTAR LA INCOMPARECENCIA EN EL ACTA</p> <p>- IMPOSICIÓN OBLIGATORIA DE COSTAS, INCLUIDOS HONORARIOS PROFESIONALES</p>	<p>obligatoria para los litigantes.</p> <p>2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado.</p> <p>3. Si no compareciera la otra parte, se tendrá la conciliación por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal deberá apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el artículo 97.3 si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación</p>	<p>litigantes.</p> <p>2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.</p> <p>3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación</p>
<p>IMPUGNACIÓN DE LA CONCILIACIÓN:</p> <p>- INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p> <p>- ACCIÓN DE LESIVIDAD POR TERCEROS</p> <p>- CÓMPUTO DEL PLAZO</p>	<p>Artículo 67.</p> <p>1. El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.</p> <p>2. La acción caducará a los treinta días de aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran</p>	<p>Artículo 67. Impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación.</p> <p>1. El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.</p> <p>2. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido</p>
<p>EJECUTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN:</p> <p>- INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p> <p>- EQUIPARACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES</p>	<p>Artículo 68.</p>	<p>Artículo 68. Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes.</p> <p>1. Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y</p>

<p>EN MECANISMOS AUTOCOMPO- SITIVOS, ACUERDOS DE TRADES, HUELGA, CONFLICTOS COLECTIVOS Y ELECCIONES A SENTENCIAS FIRMES</p>	<p>Lo acordado en conciliación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro IV de esta Ley</p>	<p>podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley. 2. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa</p>
---	---	--

CAPÍTULO II DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA PREVIA A LA VÍA JUDICIAL

<p>MARCO GENERAL DE LAS RECLAMACIONES PREVIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN A CUALQUIER ENTIDAD DE DERECHO PÚBLICO CON PERSONALIDAD JURÍDICA PROPIA - REMISIÓN –RESPECTO A LAS NUEVAS COMPETENCIAS- AL SISTEMA ORDINARIO DE RECURSOS C-A. - OBLIGACIONES DE LAS AP EN LA RESOLUCIÓN - EFECTOS DE LA OMISIÓN DE DICHAS OBLIGACIONES - MAYOR CONCRECIÓN DE EFECTOS 	<p>Artículo 69.</p> <p>1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en las leyes.</p>	<p>Artículo 69. Reclamación administrativa previa o agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social.</p> <p>1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad administrativo aplicable. En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa previa que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán</p>
---	--	--

	<p>2. Denegada la reclamación o transcurrido un mes sin haber sido notificada la resolución, el interesado podrá formalizar la demanda ante el Juzgado o la Sala competente, a la que</p>	<p>suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda.</p> <p>2. Notificada la denegación de la reclamación o transcurrido un mes sin haber sido notificada la misma, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos, el interesado podrá formalizar la demanda en el plazo de dos meses ante el Juzgado o la Sala competente. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la presentación de la reclamación o de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada.</p> <p>3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos, si bien la interposición de la reclamación previa suspende el plazo de caducidad, en los términos del artículo 73</p>
--	---	---

	<p>acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la presentación de la reclamación uniendo copia de todo ello para la entidad demandada.</p> <p>3. No surtirá efecto la reclamación si la resolución fuese denegatoria y el interesado no presentare la demanda ante el Juzgado en el plazo de dos meses, a contar de la notificación o desde el transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada, salvo en las acciones derivadas de despido, en las que el plazo de interposición de la demanda será de veinte días</p>	
<p>EXCEPCIONES:</p> <p>- POSIBILIDAD DE INTERPOSICIÓN EN CASO DE TUTELA DE DDFF</p> <p>- PLAZO DE CADUCIDAD DE 20 DÍAS PARA IMPUGNAR POR TUTELA DE DDFF EN ACTOS DE LAS AP EN MATERIA DE POTESTADES LABORALES Y SINDICALES. EFECTOS DE LA INACTIVIDAD ADMINISTRATIVA AL RESPECTO</p>	<p>Artículo 70.</p> <p>1. Se exceptúan de este requisito los procesos relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis , los iniciados de oficio, los de conflicto colectivo, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Artículo 70. Excepciones a la reclamación administrativa previa o al agotamiento de la vía administrativa.</p> <p>1. Se exceptúan del requisito de reclamación previa los procesos relativos a disfrute de vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 139, procedimientos de oficio, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, siendo en estos últimos potestativo, y reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. No será necesario agotar la vía administrativa para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas frente a actos de las Administraciones públicas en el ejercicio de sus potestades en materia laboral y sindical, si bien el plazo para la</p>

	<p>2. También se exceptúa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p>	<p>interposición de la demanda será de veinte días desde el día siguiente a la notificación del acto o al transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites; cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa o en actuación en vías de hecho, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, el plazo de veinte días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación contra la inactividad o vía de hecho, o desde la presentación del recurso, respectivamente.</p> <p>3. También se exceptúa del requisito de reclamación previa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p>
<p>RECLAMACIÓN PREVIA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL:</p> <p>- EXCEPCIÓN: ALTA MÉDICA POR AGOTAMIENTO DEL PLAZO MÁXIMO</p> <p>- EN EL RESTO DE ALTAS MÉDICAS: PLAZO DE 11 DÍAS – 7 DÍAS PARA RESOLUCIÓN Y 20 PARA DEMANDA-</p>	<p>Artículo 71.</p> <p>1. Será requisito necesario para formular demanda en materia de Seguridad Social que los interesados interpongan reclamación previa ante la Entidad gestora o Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente.</p>	<p>Artículo 71. Reclamación administrativa previa en materia de prestaciones de Seguridad Social.</p> <p>1. Será requisito necesario para formular demanda en materia de prestaciones de Seguridad Social, que los interesados interpongan reclamación previa ante la Entidad gestora de las mismas. Se exceptúan los procedimientos de impugnación de las resoluciones administrativas expresas en las que se acuerda el alta médica emitidas por los órganos competentes</p>

<p>- NUEVA EXCEPCIÓN: RECLAMACIÓN ANTE TGSS</p> <p>- MATEPSS: RECLAMACIÓN PREVIA SI TIENEN COMPETENCIAS</p> <p>- POSIBILIDAD DE REITERACIÓN DE RECLAMACIÓN PREVIA SI NO EXISTE PRESCRIPCIÓN</p> <p>- POSIBILIDAD DE RECLAMACIÓN PREVIA TELEMÁTICA</p>	<p>2. La reclamación previa deberá interponerse, ante el órgano que dictó la resolución, en el plazo de treinta días desde la notificación de la misma, si es expresa, o desde la fecha en que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate, deba entenderse producido el silencio administrativo.</p> <p>Si la resolución, expresa o presunta, hubiera sido dictada por una entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante el órgano correspondiente de la Entidad gestora o Servicio común cuando resulte competente.</p> <p>3. Cuando en el reconocimiento inicial o la modificación de un acto o derecho en materia de Seguridad Social la</p>	<p>de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.</p> <p>2. La reclamación previa deberá interponerse ante el órgano competente que haya dictado resolución sobre la solicitud inicial del interesado, en el plazo de treinta días desde la notificación de la misma, si es expresa, o desde la fecha en que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate, deba entenderse producido el silencio administrativo. En los procedimientos de impugnación de altas médicas no exentos de reclamación previa según el apartado 1 de este artículo la reclamación previa se interpondrá en el plazo de once días desde la notificación de la resolución.</p> <p>3. Si la resolución, expresa o presunta, hubiera sido dictada por una entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante la propia entidad colaboradora si tuviera atribuida la competencia para resolver, o en otro caso ante el órgano correspondiente de la entidad gestora u organismo público gestor de la prestación.</p> <p>4. Cuando en el reconocimiento inicial o la modificación de un acto o derecho en materia de Seguridad Social, la Entidad correspondiente esté obligada a proceder de oficio, en el caso de que no se produzca acuerdo o resolución, el interesado podrá solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa. Del mismo modo podrá reiterarse la reclamación previa de haber caducado la anterior, en tanto no haya prescrito el derecho y sin perjuicio de los efectos retroactivos que proceda dar a la misma.</p> <p>5. Formulada reclamación previa en cualquiera de los supuestos mencionados en el presente artículo, la Entidad deberá contestar expresamente a la misma en el plazo de cuarenta y cinco días. En caso contrario se entenderá denegada la reclamación por silencio administrativo. En los procedimientos de impugnación de altas médicas en los que deba interponerse reclamación previa, el plazo para la contestación de la misma será de siete días, entendiéndose desestimada una vez transcurrido dicho plazo.</p>
---	---	---

	<p>Entidad correspondiente esté obligada a proceder de oficio, en el caso de que no se produzca acuerdo o resolución, el interesado podrá solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa.</p> <p>4. Formulada reclamación previa en cualquiera de los supuestos mencionados en el presente artículo, la Entidad deberá contestar expresamente a la misma en el plazo de cuarenta y cinco días. En caso contrario se entenderá denegada la reclamación por silencio administrativo.</p> <p>5. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo.</p>	<p>6. La demanda habrá de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo. En los procesos de impugnación de altas médicas el plazo anterior será de veinte días, que cuando no sea exigible reclamación previa se computará desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva acordada por la Entidad gestora.</p> <p>7. Las entidades u organismos gestores de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las reclamaciones que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada, o el justificante de presentación por los procedimientos y registros alternativos que estén establecidos por la normativa administrativa aplicable, deberán acompañarse inexcusablemente con la demanda</p>
--	--	--

	6. Las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social expedirán recibo de presentación o sellarán debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las reclamaciones que se dirijan en cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley. Este recibo o copia sellada deberá acompañar inexcusablemente la demanda	
INTERDICCIÓN DE NOVACIÓN EN EL PROCESO: - LIMITACIÓN DE VARIACIONES A TODAS LAS ACTUACIONES SEGUIDAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. - SE ELIMINA LA LIMITACIÓN ESPECÍFICA DE LA PARTE DEMANDA (QUE PARECE SUBSUMIRSE EN EL MARCO GENERAL)	Artículo 72. 1. En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los formulados en la reclamación previa y en la contestación a la misma. 2. La parte demandada que no hubiera contestado a la reclamación previa no podrá fundar su oposición en hechos distintos a los aducidos en el expediente administrativo, si lo hubiere, salvo que los mismos se hubieran producido con posterioridad	Artículo 72. Vinculación respecto a la reclamación o vía administrativa previa. En el proceso no podrán introducir las partes variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos respecto de los que fueran objeto del procedimiento administrativo y de las actuaciones de los interesados o de la Administración, bien en fase de reclamación previa o de recurso que agote la vía administrativa, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad
EFFECTOS DE LA RECLAMACIÓN PREVIA: (SIN CAMBIOS)	Artículo 73. La reclamación previa interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, reanudándose estos últimos al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada	Artículo 73. Efectos de la reclamación administrativa previa o de la vía administrativa. La reclamación previa interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, reanudándose estos últimos al día siguiente al de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada
TÍTULO VI DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO Y DE LOS DEBERES PROCESALES		
PRINCIPIOS DEL PROCESO: (SIN CAMBIOS)	Artículo 74. 1. Los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social y los Secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial,	Artículo 74. Principios del proceso. 1. Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social

	<p>interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso laboral ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.</p> <p>2. Los principios indicados en el número anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley</p>	<p>ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.</p> <p>2. Los principios indicados en el apartado anterior orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley</p>
<p>DEBERES PROCESALES DE LAS PARTES:</p> <p>- SE RECONOCE FORMALMENTE EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE PROCESAL</p> <p>- EN CASO CONTRARIO, O DE TEMERIDAD, SE PODRÁN IMPONER EN AUTO Y PIEZA SEPARADA, Y TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES MULTAS DE ENTRE 180 Y 6000 EUROS, SIN QUE SE PUEDA SUPERAR 1/3 DE LA CUANTÍA DEL PROCESO</p> <p>- CONTRA DICHA MULTA CABE RECURSO GUBERNATIVO ANTE LA SALA DE GOBIERNO, CON AUDIENCIA DEL MAGISTRADO ACTUANTE</p> <p>- AMPLIACIÓN A LOS RECURSOS DE SUPPLICACIÓN Y CASACIÓN</p> <p>- POSIBILIDAD DE MEDIDAS EN EL CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL DEBER DE COLABORACIÓN</p>	<p>Artículo 75.</p> <p>1. Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.</p> <p>2. Quienes no sean parte en el proceso deben cumplir las obligaciones que les impongan los Jueces y Tribunales ordenadas a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes y a asegurar la efectividad de las resoluciones judiciales.</p> <p>3. Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el Juzgado o Tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal</p>	<p>Artículo 75. Deberes procesales de las partes.</p> <p>1. Los órganos judiciales rechazarán de oficio en resolución fundada las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho. Asimismo, corregirán los actos que, al amparo del texto de una norma, persigan un resultado contrario al previsto en la Constitución y en las leyes para el equilibrio procesal, la tutela judicial y la efectividad de las resoluciones.</p> <p>2. Quienes no sean parte en el proceso deben cumplir las obligaciones que les impongan los jueces y tribunales ordenadas a garantizar los derechos que pudieran corresponder a las partes y a asegurar la efectividad de las resoluciones judiciales.</p> <p>3. Si se produjera un daño evaluable económicamente, el perjudicado podrá reclamar la oportuna indemnización ante el juzgado o tribunal que estuviere conociendo o hubiere conocido el asunto principal.</p> <p>4. Todos deberán ajustarse en sus actuaciones en el proceso a las reglas de la buena fe. De vulnerarse éstas, así como en caso de formulación de pretensiones temerarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el número anterior, el juez o tribunal podrá imponer mediante auto, en pieza separada, de forma motivada y respetando el principio de proporcionalidad, ponderando las circunstancias del hecho, la capacidad económica y los perjuicios causados al proceso y a otros intervinientes o a terceros, una multa que podrá oscilar de ciento ochenta a seis mil euros, sin que en ningún caso pueda superar la cuantía de la tercera parte del litigio. Aquel al que se hubiere impuesto la multa prevista en el párrafo anterior podrá ser oído en justicia. La audiencia en justicia se pedirá en el plazo de los tres días siguientes al de la notificación de la multa, mediante escrito</p>

		<p>presentado ante el juez o tribunal que la haya impuesto. La audiencia será resuelta mediante auto contra el que cabrá recurso de alzada en cinco días ante la Sala de Gobierno correspondiente que lo resolverá previo informe del juez o sala que impuso la multa.</p> <p>De apreciarse temeridad o mala fe en la sentencia o en la resolución de los recursos de suplicación o casación se estará a lo dispuesto en sus reglas respectivas.</p> <p>5. El incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso y de cumplir las resoluciones de los jueces y tribunales y de los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 3 y 4 anteriores, darán lugar, respectivamente, a la aplicación de los apremios pecuniarios a las partes y de las multas coercitivas a los demás intervinientes o terceros, en los términos establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 241, pudiendo ser oídos en justicia en la forma prevista en el apartado anterior</p>
LIBRO SEGUNDO DEL PROCESO ORDINARIO Y DE LAS MODALIDADES PROCESALES		
TÍTULO I DEL PROCESO ORDINARIO		
CAPÍTULO I DE LOS ACTOS PREPARATORIOS Y DILIGENCIAS PRELIMINARES, DE LA ANTICIPACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA PRUEBA Y DE LAS MEDIDAS CAUTELARES		
SECCIÓN 1.ª ACTOS PREPARATORIOS Y DILIGENCIAS PRELIMINARES		
<p>ACTOS PREPARATORIOS Y DILIGENCIAS PRELIMINARES:</p> <p>- EL EXAMEN PREVIO DE TESTIGOS A LA GÉNERICA ANTICIPACIÓN DE LA PRUEBA</p> <p>- POSIBILIDAD DE DECLARACIÓN PREVIA DEL DEMANDADO O APORTACIÓN DOCUMENTAL SOBRE CAPACIDAD, REPRESENTACIÓN O LEGITIMACIÓN</p>	<p>Artículo 76.</p> <p>1. Quien pretenda demandar, podrá solicitar del órgano judicial que aquel contra quien se proponga dirigir la demanda preste declaración acerca de algún hecho relativo a la personalidad de éste y sin cuyo conocimiento no pueda entrarse en juicio.</p>	<p>Artículo 76. Solicitud de actos preparatorios y diligencias preliminares.</p> <p>1. Quien pretenda demandar, podrá solicitar del órgano judicial que aquel contra quien se proponga dirigir la demanda preste declaración acerca de algún hecho relativo a la personalidad, capacidad, representación o legitimación de éste, o con igual finalidad aporte algún documento, cuyo conocimiento sea necesario para el juicio.</p> <p>Igualmente podrá solicitarse por quien pretenda demandar, la determinación de quiénes son los socios, partícipes, miembros o gestores de una entidad sin personalidad y las diligencias</p>

<p>- POSIBLE DETERMINACIÓN DE SOCIOS, PARTICIPES, MIEMBROS O GESTORES TANTO DE EMPRESAS COMO DE GRUPOS</p> <p>-POSIBLE DETERMINACIÓN DE INTEGRANTES DE GRUPO POR QUIENES PRETENDAN ENTABLAR PROCESO EN DEFENSA DEL INTERÉS COLECTIVO.</p> <p>- GENÉRICA REMISIÓN AL ART. 256 LEC.</p> <p>- SUPUESTOS DE AFECTACIÓN A LA INTIMIDAD PERSONAL U OTROS DDFF</p> <p>- SOLICITUDES DE LA ITSS PARA EL ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO</p>		<p>necesarias encaminadas a la determinación del empresario y los integrantes del grupo o unidad empresarial, así como la determinación de las personas concurrentes a la producción de un daño con la persona a la que se pretenda demandar y la cobertura del riesgo en su caso.</p> <p>2. El juicio podrá también prepararse por petición de quien pretenda iniciar un proceso para la defensa de los intereses colectivos, al objeto de concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables. A tal efecto el tribunal adoptará las medidas oportunas para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación.</p> <p>3. Podrá formularse también petición de práctica de otras diligencias y averiguaciones necesarias para preparar el juicio de las previstas en el artículo 256 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>4. Cuando la realización de la diligencia solicitada pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juzgado o tribunal, de no mediar el consentimiento del afectado, podrá autorizar dicha actuación en la forma y con las garantías establecidas en los apartados 4 a 6 del artículo 90.</p> <p>5. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en su caso, la Administración Laboral, en el ejercicio de sus funciones, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas.</p> <p>6. Contra la resolución judicial denegando la práctica de estas diligencias no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que en su día puedan</p>
---	--	--

	3. Contra la resolución judicial	interponerse contra la sentencia
--	----------------------------------	----------------------------------

	denegando la práctica de estas diligencias no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que en su día pueda interponerse contra la sentencia	
<p>EXHIBICIÓN PREVIA DE DOCUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN A LOS DEMANDADOS - EL ÓRGANO JUDICIAL DEBE DETERMINAR LA FORMA DE LLEVAR A CABO LA COMUNICACIÓN DE LA FORMA MENOS GRAVOSA - POSIBILIDAD DE COPIA EN SOPORTE INFORMÁTICO - POSIBILIDAD DE SOLICITUD UNA VEZ INICIADO EL PROCESO, CON REMISIÓN AL ART. 90.3 LEC. 	<p>Artículo 77.</p> <p>1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar su demanda, quien pretenda demandar podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos. Cuando se trate de documentos contables podrá acudir asesorado por un experto en la materia, que estará sometido a los deberes que puedan incumbirle profesionalmente en relación con la salvaguardia del secreto de la contabilidad. Las costas originadas por el asesoramiento del experto correrán a cargo de quien solicite sus servicios.</p> <p>2. El órgano judicial resolverá por auto, dentro del segundo día, lo que estime procedente, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto sin que la documentación salga del poder de su titular</p>	<p>Artículo 77. Exhibición previa de documentos.</p> <p>1. En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar la demanda o su oposición, quien pretenda demandar o prevea que vaya a ser demandado, podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos. Cuando se trate de documentos contables podrá el solicitante acudir asesorado por un experto en la materia, que estará sometido a los deberes que puedan incumbirle profesionalmente en relación con la salvaguardia del secreto de la contabilidad. Las costas originadas por el asesoramiento del experto correrán a cargo de quien solicite sus servicios.</p> <p>2. El órgano judicial resolverá por auto, dentro del segundo día, lo que estime procedente, fijando la forma de llevar a efecto la comunicación de dichos elementos y adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto de la forma menos gravosa y sin que la documentación salga del poder de su titular, a cuyo efecto podrá disponer que la parte en cuyo poder obren los documentos facilite a la parte interesada o a su experto contable una copia de los mismos, en soporte preferiblemente electrónico, permitiendo el cotejo de dicha copia o versión con el documento original.</p> <p>3. Las anteriores medidas podrán ser solicitadas igualmente por las partes durante el proceso con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 90, siempre que no den lugar a la suspensión del acto de juicio</p>
SECCIÓN 2.ª ANTICIPACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA PRUEBA		
<p>PRUEBA ANTICIPADA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - REMISIÓN A LA LEC 	<p>(NOTA: Téngase en cuenta la desaparición como acto preparatorio de la testifical previa contemplada anteriormente en el art. 76.2)</p> <p>Artículo 76.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 78. Causas y normas aplicables a la anticipación de la prueba.</p>

	<p>2. Asimismo, quien pretenda demandar o presuma que va a ser demandado podrá solicitar previamente examen de testigos cuando por la edad avanzada de alguno de éstos, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia a lugar con el que sean imposibles o difíciles las comunicaciones, o cualquier otro motivo grave y justificado, sea presumible que no va a ser posible mantener su derecho por falta de justificación.</p> <p>Artículo 78.</p> <p>Si las partes solicitasen la práctica anticipada de pruebas que no puedan ser realizadas en el acto del juicio, o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento, el Juez o Tribunal decidirá lo pertinente para su práctica en los términos previstos por la norma que regule el medio de prueba correspondiente. Contra la resolución denegatoria no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que, por este motivo, pueda interponerse en su día contra la sentencia</p>	<p>1. Quien pretenda demandar o presuma que va a ser demandado podrá solicitar previamente del juez o tribunal la práctica anticipada de algún medio de prueba cuando exista el temor fundado de que, por causa de las personas o del estado de las cosas, dichos actos no puedan realizarse en el momento procesal generalmente previsto o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento, incluido el examen de testigos cuando por la edad avanzada de alguno de éstos, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia o estancia en un lugar con el que sean imposibles o difíciles las comunicaciones o cualquier otro motivo grave y justificado, sea presumible que no va a ser posible mantener su derecho por falta de justificación.</p> <p>2. Cualquiera de las partes una vez iniciado el proceso, pero en todo caso sin dar lugar a suspensión del acto de juicio, podrá solicitar la práctica anticipada de pruebas que no puedan ser realizadas en el acto del juicio, o cuya realización presente graves dificultades en dicho momento. El juez o tribunal decidirá lo pertinente para su práctica en los términos previstos por la norma que regule el medio de prueba correspondiente y con sujeción en lo demás, en cuanto resulte aplicable, a lo dispuesto en los artículos 293 a 297 y apartado 1 del artículo 298 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Contra la resolución denegatoria no cabrá recurso alguno, sin perjuicio del que, por este motivo, pueda interponerse en su día contra la sentencia</p>
--	--	---

SECCIÓN 3.ª MEDIDAS CAUTELARES (ANTES, DEL EMBARGO PREVENTIVO)

<p>RÉGIMEN APLICABLE A LAS MEDIDAS CAUTELARES:</p> <p>- REMISIÓN GENERAL A LA LEC, CON POSIBILIDAD DE ELUSIÓN DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA EN FORMA JUSTIFICADA</p> <p>- EN MATERIA DE AP:</p>	<p>Artículo 79.</p>	<p>Artículo 79. Régimen aplicable para la adopción de medidas cautelares.</p> <p>1. Las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá</p>
---	----------------------------	--

<p>REMISIÓN A LA LRJCA</p> <p>- EXCLUSIÓN DE CAUCION PARA TRABAJADORES, BENEFICIARIOS DE LA SS, SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRADES</p> <p>- POSIBILIDAD DE MEDIDAS CAUTELARES Y EMBARGO PREVENTIVO EN EL CASO DE AT Y MP, PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y FALTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS POR RECONOCIMIENTO MÉDICO</p> <p>- TAMBIÉN PUEDEN APLICARSE MEDIDAS CAUTELARES EN DEMANDAS EXTINTIVAS POR LA VÍA DEL ART. 50 ET, CON REMISIÓN AL POSTERIOR ART. 180.4</p>		<p>anticiparse en forma motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar. Cuando el proceso verse sobre la impugnación de actos de Administraciones públicas en materia laboral y de seguridad social, la adopción de medidas cautelares se regirá, en lo no previsto en esta Ley, por lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en sus artículos 129 a 136. Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse.</p> <p>2. El órgano judicial, de oficio o a instancia de parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que pueda derivarse su responsabilidad, podrá decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule para las costas de ejecución, cuando por aquél se realicen cualesquiera actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.</p> <p>3. El órgano judicial podrá requerir al solicitante del embargo, en el término de una audiencia, para que presente documentos, información testifical o cualquier otra prueba que justifique la situación alegada. En los casos en que pueda derivarse responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, éste deberá ser citado a fin de señalar bienes.</p> <p>4. La solicitud de embargo preventivo podrá ser presentada en cualquier momento del proceso antes de la sentencia, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones.</p> <p>5. En reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, sin perjuicio de las medidas anteriores, podrán acordarse las</p>
---	--	--

	<p>1. El órgano judicial, de oficio o a instancia de parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial, en los casos en que pueda derivarse su responsabilidad, podrá decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule para las costas de ejecución, cuando por aquél se realicen cualesquiera actos de los que pueda presumirse que pretende situarse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia.</p> <p>2. El órgano judicial podrá requerir al solicitante del embargo, en el término de una audiencia, para que presente documentos, información testifical o cualquier otra prueba que justifique la situación alegada. En los casos en que pueda derivarse responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial, éste deberá ser citado a fin de señalar bienes.</p> <p>3. La solicitud de embargo preventivo podrá ser presentada en cualquier momento del proceso antes de la sentencia, sin que por ello se suspenda el curso de las actuaciones</p>	<p>referidas en el apartado 1 del artículo 142 en relación con el aseguramiento empresarial al respecto, así como el embargo preventivo y demás medidas cautelares previstas en este artículo respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivadas de dichas contingencias.</p> <p>6. En procedimientos referidos a las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>7. En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia</p>
--	---	--

CAPÍTULO II DEL PROCESO ORDINARIO

SECCIÓN 1.ª DEMANDA

<p>REQUISITOS MÍNIMOS:</p> <p>- POSIBILIDAD DE USO DE FORMULARIOS FACILITADOS POR LA OFICINA JUDICIAL</p>	<p>Artículo 80.</p> <p>1. La demanda se formulará por escrito y habrá de contener los siguientes</p>	<p>Artículo 80. Forma y contenido de la demanda.</p> <p>1. La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba</p>
--	---	---

<p>- NUEVOS CONTENIDOS MÍNIMOS: MODALIDAD PROCESAL, NIE en el caso de extranjeros, INDICACIÓN DE TELÉFONO, FAX Y CORREO ELECTRÓNICO</p> <p>- REFERENCIA A LA MEDIACIÓN</p> <p>- SI SE COMPARECE CON LETRADO O GRADUADO SOCIAL, ÉSTOS DEBERÁN FIRMAR LA SENTENCIA Y SE ENTIENDE QUE EXISTE REPRESENTACIÓN</p> <p>- SE DEBE APORTAR ACTA DE CONCILIACIÓN O RECLAMACIÓN PREVIA</p>	<p>requisitos generales:</p> <p>a) La designación del órgano ante quien se presente.</p> <p>b) La designación del demandante, con expresión del número del documento nacional de identidad, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél, y sus domicilios.</p> <p>c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o en la</p>	<p>presentarse, y habrá de contener los siguientes requisitos generales:</p> <p>a) La designación del órgano ante quien se presente, así como la expresión de la modalidad procesal a través de la cual entienda que deba enjuiciarse su pretensión.</p> <p>b) La designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley, con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad o grupo carente de personalidad, además de identificarlos suficientemente, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como administradores, organizadores, directores, gestores, socios o partícipes, y sus domicilios, sin perjuicio de las responsabilidades legales de la masa patrimonial, entidad o grupo y de sus gestores e integrantes.</p> <p>c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previa variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.</p> <p>d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.</p> <p>e) Si el demandante litigase por sí mismo, designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él. La designación deberá efectuarse con indicación completa de todos los datos de identificación del domicilio facilitado, así como número de fax, teléfono y dirección electrónica si dispone de ellos,</p>
---	---	--

	<p>reclamación administrativa previa, salvo que se hubieran producido con posterioridad a la sustanciación de aquéllas.</p> <p>d) La súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.</p> <p>e) Si el demandante litigase por sí mismo designará un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado o Tribunal, en el que se practicarán todas las diligencias que hayan de entenderse con él.</p>	<p>para la práctica de toda clase de comunicaciones por dichos medios. Si designa letrado, graduado social colegiado o procurador deberá ir suscrita por el profesional, que se entenderá asume su representación con plenas facultades procesales y facilitará los mismos datos anteriores, sin perjuicio de la ratificación posterior en juicio del demandante salvo que con anterioridad otorgue poder en forma, por alguno de los medios admitidos en derecho o que, con posterioridad, se efectúe revocación o renuncia comunicada de forma efectiva.</p> <p>f) Fecha y firma.</p> <p>2. De la demanda y documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados en el proceso haya, así como para el Ministerio Fiscal, en los casos en que legalmente deba intervenir, así como de los demás documentos requeridos según la modalidad procesal aplicable.</p> <p>3. A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable</p>
--	--	--

	<p>f) Fecha y firma.</p> <p>2. De la demanda y documentos que la acompañen se presentarán por el actor tantas copias como demandados y demás interesados en el proceso haya, así como para el Ministerio Fiscal, en los casos en que legalmente deba intervenir</p>	
<p>TRÁMITE DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA:</p> <p>- <i>LIMITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE ADMISIÓN INICIAL DEL SECRETARIO, QUE DEBERÁ DAR CUENTA PREVIA AL JUEZ O TRIBUNAL EN LOS SUPUESTOS DE FALTA DE JURISDICCIÓN O COMPETENCIA, CON COMPETENCIAS PLENAS EN CUANTO A PRESUPUESTOS PROCESALES QUE PUEDAN IMPEDIR LA PROSECUCCIÓN DEL PROCESO Y LA APORTACIÓN DE DOCUMENTOS (4 días) – salvo conciliación, que sigue teniendo régimen propio-. SIN EMBARGO, DESAPARECE EL CONTROL “FORMAL” DEL PRIMER APARTADO</i></p> <p>- <i>INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</i></p> <p>- <i>SE DETERMINAN LOS PLAZOS PARA LA ADMISIÓN TRAS LA SUBSANACIÓN -3 días-</i></p> <p>- <i>SE ADMITE LA APORTACIÓN DE LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN, SI ÉSTA NO SE HA CELEBRADO, CON POSIBILIDAD DE PROCEDER AL SEÑALAMIENTO</i></p> <p>- <i>EN EL REQUERIMIENTO DE</i></p>	<p>Artículo 81.</p> <p>1. El Secretario judicial advertirá a la parte de los defectos u omisiones de carácter formal en que haya incurrido al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días.</p>	<p>Artículo 81. Admisión de la demanda.</p> <p>1. El secretario judicial, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, dará cuenta al juez o tribunal, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia o, en otro caso, sin perjuicio de los procedimientos de señalamiento inmediato que puedan establecerse, resolverá sobre la admisión a trámite de aquélla, con señalamiento de juicio en la forma prevista en el artículo siguiente, o advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la misma, salvo lo dispuesto en el apartado 3 de este mismo artículo para la conciliación o mediación previa, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días.</p> <p>2. Realizada la subsanación, el secretario judicial dentro de los tres días siguientes, admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al juez o tribunal para que por el mismo se resuelva, dentro de los tres días siguientes, sobre su admisibilidad.</p> <p>3. Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el secretario judicial, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días,</p>

<p>CONCILIACIÓN SE ADVERTIRÁ DE LA POSIBILIDAD DE ARCHIVO</p> <p>- SI SE SOLICITAN DILIGENCIAS DE PREPARACIÓN DE LA PRUEBA DECIDE EL JUEZ O TRIBUNAL</p>	<p>3. Realizada la subsanación, el Secretario judicial admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre su admisión.</p> <p>2. Si a la demanda no se acompañara certificación del acto de conciliación previa, el Secretario judicial advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación.</p>	<p>contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.</p> <p>4. Si la demanda fuera admisible, o una vez subsanada la misma, y en ella se solicitasen diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, así como en los casos de solicitud posterior dentro del plazo legal de tales diligencias o de cualquier otra diligencia de anticipación o aseguramiento de la prueba, se dará cuenta al juez o tribunal para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento</p>
<p>SEÑALAMIENTO:</p> <p>- ADMISIÓN Y SEÑALAMIENTO EN LA MISMA RESOLUCIÓN</p> <p>- PLAZO DE SEÑALAMIENTO: 10 DIAS TRAS PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA</p> <p>- REDUCCIÓN DEL PLAZO MÍNIMO ENTRE CITACIÓN Y JUCIO (10 días en lugar de 15)</p> <p>- CRITERIO GENERAL DE SEÑALAMIENTO EN EL MISMO DÍA EN EL CASO DE PROCESOS CONECTADOS QUE NO PUEDAN SER ACUMULADOS, EN ESPECIAL EN EL CASO DE AP Y SS</p> <p>- PLAZO DE APORTACIÓN DE EXPEDIENTE POR AP: 10 días</p> <p>- POSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN ANTICIPADA ANTE EL SECRETARIO O SOMETIMIENTO A MEDIACIÓN EXTRAJUDICIAL</p> <p>- POSIBLE APORTACIÓN ANTICIPADA DE PRUEBA</p>	<p>Artículo 82.</p> <p>1. Admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos por el artículo 80.1 en sus apartados c) y d), el Secretario judicial señalará, dentro de los diez días siguientes al de su presentación, el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de quince días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos. En el señalamiento de las vistas y juicios el Secretario judicial atenderá a los criterios establecidos en el artículo 182 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p>	<p>Artículo 82. Señalamiento de los actos de conciliación y juicio.</p> <p>1. De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos en que la Ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión.</p> <p>En el señalamiento de las vistas y juicios el secretario judicial atenderá a los criterios establecidos en el artículo 182 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y procurará, en la medida de lo posible, señalar en un mismo día los que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados, así como relacionar los señalamientos de los procesos en los que se deba intentar la conciliación previa por parte del secretario judicial con los exentos de dicho trámite. En especial, las audiencias y vistas que requieran la presencia del representante del Ministerio Fiscal, abogado del Estado, letrados de las Cortes Generales, letrados de la Administración de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local, serán agrupadas, señalándose de forma consecutiva.</p>

<p>DOCUMENTAL O PERICIAL EN SOPORTE INFORMÁTICO, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE</p> <p>- INCLUSIÓN DEL LETRADO DE LAS CORTES GENERALES EN EL RÉGIMEN EXTRAORDINARIO DE 22 DÍAS</p>	<p>2. La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el Secretario judicial y el segundo ante el Juez o Magistrado, tendrá lugar en única pero sucesiva convocatoria, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.</p>	<p>2. La celebración de los actos de conciliación y juicio, el primero ante el secretario judicial y el segundo ante el juez o magistrado, tendrá lugar en única convocatoria pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal, de copia de la demanda y demás documentos; así como requiriendo de la Administración pública la remisión del expediente administrativo, cuando proceda, dentro de los diez días siguientes a la notificación.</p> <p>3. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán formalizar conciliación en evitación del juicio, por medio de comparecencia ante la oficina judicial, sin esperar a la fecha del señalamiento, así como someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta Ley, adoptando las medidas oportunas a tal fin, sin que ello de lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días.</p> <p>4. De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.</p> <p>5. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al abogado del Estado, se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al letrado de la Administración de la Seguridad Social, se le concederá igualmente un plazo de veintidós días para la consulta a la</p>
---	--	---

	<p>3. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al Abogado del Estado, se le concederá un plazo de veintidós días para la consulta a la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado. Cuando la representación y defensa en juicio sea atribuida al Letrado de la Administración de la Seguridad Social, se le concederá igualmente un plazo de veintidós días para la consulta a la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Este mismo plazo se entenderá, respecto de las Comunidades</p>	<p>Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Este mismo plazo se entenderá, respecto de las Comunidades Autónomas, para consulta al organismo que establezca su legislación propia, así como cuando la representación y presencia en juicio sea atribuida al letrado de las Cortes Generales. El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo</p>
--	---	--

	<p>Autónomas, para consulta al organismo que establezca su legislación propia.</p> <p>El señalamiento del juicio se hará de modo que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo</p>	
SECCIÓN 2.ª CONCILIACIÓN Y JUICIO		
<p>SUSPENSIONES:</p> <p>- <i>REGULACIÓN ESPECÍFICA Y POR REMISIÓN A LA LEC DE CONCURRENCIA DE SEÑALAMIENTOS DE LETRADO</i></p>	<p>Artículo 83.</p> <p>1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el Secretario judicial, podrá éste suspender por una sola vez los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias graves adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión.</p> <p>2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el Secretario judicial en el primer caso y el Juez o Tribunal en el segundo, le tendrán por</p>	<p>Artículo 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio.</p> <p>1. Sólo a petición de ambas partes o por motivos justificados, acreditados ante el secretario judicial, podrá éste suspender, por una sola vez, los actos de conciliación y juicio, señalándose nuevamente dentro de los diez días siguientes a la fecha de la suspensión. Excepcionalmente y por circunstancias trascendentes adecuadamente probadas, podrá acordarse una segunda suspensión. En caso de coincidencia de señalamientos, de no ser posible la sustitución dentro de la misma representación o defensa, una vez justificados los requisitos del ordinal 6.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, previa comunicación por el solicitante a los demás profesionales siempre que consten sus datos en el procedimiento, se procurará, ante todo, acomodar el señalamiento dentro de la misma fecha y, en su defecto, habilitar nuevo señalamiento, adoptando las medidas necesarias para evitar nuevas coincidencias.</p> <p>2. Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o del juicio, el secretario judicial en el primer caso y el juez o tribunal en el segundo, le tendrán por desistido de su demanda.</p> <p>3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía</p>

	<p>desistido de su demanda.</p> <p>3. La incomparecencia injustificada del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía</p>	
<p>CONCILIACIÓN JUDICIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>COMPETENCIAS DEL SECRETARIO EN CONCILIACIÓN ANTICIPADA</i> - <i>EFICACIA PLENA DE LA CONCILIACIÓN ANTE EL SECRETARIO</i> - <i>POSIBILIDAD DE APRECIACIÓN DE AFECTACIÓN DE DERECHOS DE TERCEROS O CONTRAPOSICIÓN AL INTERÉS PÚBLICO</i> - <i>SE REFUERZA Y SE REGULA LA CONCILIACIÓN PLENAMENTE JUDICIAL EN EL ACTO DEL JUICIO</i> - <i>MAYOR REGULACIÓN DE LA IMPUGNACIÓN DE LA CONCILIACIÓN – DETERMINACIÓN DE CAUSAS- Y AMPLIACIÓN DE PLAZOS –de 15 a 30 días-</i> 	<p>Artículo 84.</p> <p>1. El Secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones.</p> <p>2. Si el Secretario judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de ley o de abuso de derecho, no aprobará en el decreto el acuerdo, advirtiéndolo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.</p> <p>3. En caso de no haber avenencia ante</p>	<p>Artículo 84. Celebración del acto de conciliación.</p> <p>1. El secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Si las partes alcanzan la avenencia, dictará decreto aprobándola y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Del mismo modo, corresponderá al secretario judicial la aprobación del acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio. La conciliación y la resolución aprobatoria, oral o escrita, se documentarán en el propio acta de comparecencia.</p> <p>La conciliación alcanzada ante el secretario judicial y los acuerdos logrados entre las partes aprobados por aquél tendrán, a todos los efectos legales, la consideración de conciliación judicial.</p> <p>2. Si el secretario judicial estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho o contrario al interés público, no aprobará el acuerdo, advirtiéndolo a las partes que deben comparecer a presencia judicial para la celebración del acto del juicio.</p> <p>3. En caso de no haber avenencia ante el secretario judicial y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio que, en su caso, alcanzasen las partes en dicho momento corresponderá al juez o tribunal ante el que se hubiere obtenido mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo. Sólo cabrá nueva intervención del secretario judicial aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.</p> <p>4. Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.</p> <p>5. La conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados por el secretario</p>

	<p>el Secretario judicial y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo que, en su caso, alcanzasen las partes corresponderá al Juez o Tribunal y sólo cabrá nueva intervención del Secretario judicial aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa.</p> <p>4. Del acto de conciliación se extenderá la correspondiente acta.</p> <p>5. El acuerdo se llevará a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.</p> <p>6. La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante el mismo Juzgado o Tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los quince días de la fecha de su celebración. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que conocieran el acuerdo</p>	<p>judicial o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.</p> <p>6. La acción para impugnar la validez de la conciliación se ejercitará ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda, por los trámites y con los recursos establecidos en esta Ley. La acción caducará a los treinta días de la fecha de su celebración. Para los terceros perjudicados el plazo contará desde que pudieran haber conocido el acuerdo. Las partes podrán ejercitar la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y la impugnación por los posibles terceros perjudicados podrá fundamentarse en ilegalidad o lesividad</p>
<p>DESARROLLO DE LA VISTA ORAL:</p> <p>- SE REGULA FORMALMENTE EL TRÁMITE DE INCIDENTES PREVIOS A INSTANCIA DE PARTES O DEL JUEZ O TRIBUNAL</p> <p>- SE DETERMINAN LAS CAUSAS DE INADMISIÓN DE LA RECONVENCIÓN</p> <p>- SE DIFERENCIA ENTRE RECONVENCIÓN Y COMPENSACIÓN DE DEUDAS –SIGUIENDO LA DOCTRINA DEL TS- OBSERVANDO DETERMINADAS FORMALIDADES EN</p>	<p>Artículo 85.</p> <p>1. Si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio y se dará cuenta de lo actuado. A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.</p>	<p>Artículo 85. Celebración del juicio.</p> <p>1. Si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio y se dará cuenta de lo actuado. Con carácter previo se resolverá, motivadamente, en forma oral y oídas las partes, sobre las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución, sin perjuicio de la ulterior sucinta fundamentación en la sentencia, cuando proceda. Igualmente serán oídas las partes y, en su caso, se resolverá, motivadamente y en forma oral, lo procedente sobre las cuestiones que el juez o tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión</p>

<p>ESTE ÚLTIMO CASO</p> <ul style="list-style-type: none"> - LA CONCRECIÓN DE CONFORMIDAD O DISCONFORMIDAD SOBRE LOS HECHOS DEBERÁ CONSTAR EN ACTA DE JUICIO O DILIGENCIA - SE PODRÁN FACILITAR EN CONCLUSIONES NOTAS CON DATOS NUMÉRICOS - SE REGULA –EN TÉRMINOS SIMILARES A LA LEC- EL ALLANAMIENTO Y SUS EFECTOS - SE RECONOCE LA POSIBILIDAD DE OFERTA POR EL JUEZ AL FIN DEL JUICIO DE UNA NUEVA CONCILIACIÓN 	<p>2. El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes. En ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta.</p>	<p>formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto.</p> <p>A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial.</p> <p>2. El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes.</p> <p>3. Únicamente podrá formular reconvencción cuando la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa o resolución que agote la vía administrativa, y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. No se admitirá la reconvencción, si el órgano judicial no es competente, si la acción que se ejercita ha de ventilarse en modalidad procesal distinta y la acción no fuera acumulable, y cuando no exista conexión entre sus pretensiones y las que sean objeto de la demanda principal.</p> <p>No será necesaria reconvencción para alegar compensación de deudas, siempre que sean vencidas y exigibles y no se formule pretensión de condena reconvenccional, y en general cuando el demandado esgrima una pretensión que tienda exclusivamente a ser absuelto de la pretensión o pretensiones objeto de la demanda principal, siendo suficiente que se alegue en la contestación a la demanda. Si la obligación precisa de determinación judicial por no ser líquida con antelación al juicio, será necesario expresar concretamente los hechos que fundamenten la excepción y la forma de liquidación de la deuda, así como haber anunciado la misma en la conciliación o mediación previas, o en la reclamación o resolución que agoten la vía administrativa. Formulada la reconvencción, se dará traslado a las demás partes para su contestación en los términos establecidos para la demanda. El mismo trámite de traslado se acordará para dar respuesta a las excepciones procesales, caso de ser alegadas.</p> <p>4. Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el juez o tribunal lo estime necesario.</p> <p>5. Asimismo, en este acto, las partes podrán alegar cuanto estimen</p>
---	---	---

	<p>Formulada la reconvencción, se abrirá trámite para su contestación en los términos establecidos en la demanda. El mismo trámite de contestación se abrirá para las excepciones procesales, caso de ser alegadas.</p> <p>3. Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el Juez o Tribunal lo estime necesario.</p> <p>4. Asimismo, en este acto las partes podrán alegar cuanto estimen conveniente a efectos de lo dispuesto en el artículo 189.1 b) de esta Ley,</p>	<p>conveniente a efectos de lo dispuesto en la letra b) del apartado 3 del artículo 191, ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.</p> <p>6. Si no se suscitasen cuestiones procesales o si, suscitadas, se hubieran contestado, las partes o sus defensores con el tribunal fijarán los hechos sobre los que exista conformidad o disconformidad de los litigantes, consignándose en caso necesario en el acta o, en su caso, por diligencia, sucinta referencia a aquellos extremos esenciales conformes, a efectos de ulterior recurso. Igualmente podrán facilitar las partes unas notas breves de cálculo o resumen de datos numéricos.</p> <p>7. En caso de allanamiento total o parcial será aprobado por el órgano jurisdiccional, oídas las demás partes, de no incurrir en renuncia prohibida de derechos, fraude de ley o perjuicio a terceros, o ser contrario al interés público, mediante resolución que podrá dictarse en forma oral. Si el allanamiento fuese total se dictará sentencia condenatoria de acuerdo con las pretensiones del actor. Cuando el allanamiento sea parcial, podrá dictarse auto aprobatorio, que podrá llevarse a efecto por los trámites de la ejecución definitiva parcial, siempre que por la naturaleza de las pretensiones objeto de allanamiento, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas, respecto de las cuales continuará el acto de juicio.</p> <p>8. El juez o tribunal, una vez practicada la prueba y antes de las conclusiones, salvo que exista oposición de alguna de las partes, podrá suscitar la posibilidad de llegar a un acuerdo y de no alcanzarse el mismo en ese momento proseguirá la celebración del juicio</p>
--	--	---

	<p>ofreciendo, para el momento procesal oportuno, los elementos de juicio necesarios para fundamentar sus alegaciones. No será preciso aportar prueba sobre esta concreta cuestión cuando el hecho de que el proceso afecta a muchos trabajadores o beneficiarios sea notorio por su propia naturaleza.</p> <p>5. Si no se suscitasen cuestiones procesales o si, suscitadas, se hubieran contestado, las partes o sus defensores con el Tribunal fijarán los hechos sobre los que exista conformidad o disconformidad de los litigantes</p>	
<p>PREJUDICIALI- DAD:</p> <p>- <i>PREJUDICIALI- DAD DENTRO DEL ORDEN SOCIAL: NO APLICABLE SALVO LITISPENDENCIA O CUANDO AMBAS PARTES LO SOLICITEN EN RELACIÓN A OTRO PROCESO QUE ES CAUSA PRINCIPAL</i></p>	<p>Artículo 86.</p> <p>1. En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.</p> <p>2. En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio hasta el final, y en el caso de que el Juez o Tribunal considere que el documento pudiera ser decisivo para resolver sobre el fondo del asunto, acordará la suspensión de las actuaciones posteriores y concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del Juez o Tribunal por cualquiera de las partes.</p> <p>3. Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el Juez o Sala de lo Social la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	<p>Artículo 86. Prejudicialidad penal y social.</p> <p>1. En ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos.</p> <p>2. En el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito, porque no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, continuará el acto de juicio hasta el final, y en el caso de que el juez o tribunal considere que el documento pudiera ser decisivo para resolver sobre el fondo del asunto, acordará la suspensión de las actuaciones posteriores y concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querella. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes.</p> <p>3. Si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el juez o Sala de lo Social, la vía de la revisión regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>4. La tramitación de otro procedimiento ante el orden social no dará lugar a la suspensión del proceso salvo en los supuestos previstos en la presente Ley, sin perjuicio de los efectos propios de la litispendencia cuando se aprecie la concurrencia de dicha situación procesal. No obstante, a solicitud de</p>

		<p>ambas partes, podrá suspenderse el procedimiento hasta que recaiga resolución firme en otro procedimiento distinto, cuando en éste deba resolverse la que constituya objeto principal del primer proceso</p>
<p>FASE DE PRUEBA:</p> <p>- ADISIÓN DE PRUEBA AUNQUE EXISTA CONFORMIDAD DE LAS PARTES SI LA MATERIA OBJETO DEL PROCESO ESTÁ FUERA DE DISPOSICIÓN DE LAS PARTES Y ES PERTINENTE A EFECTOS DEL JUICIO</p> <p>- EL JUEZ DEBE DETERMINAR LA NATURALEZA DE LAS PRUEBAS Y PODRÁ RESOLVER DILIGENCIAS COMPLEMENTARIAS O DE ADVERACIÓN DE PRUEBAS Y SOBRE LAS PREGUNTAS QUE FORMULEN LAS PARTES</p> <p>- POSIBILIDAD QUE EL JUEZ REQUIERA ALEGACIONES COMPLEMENTARIAS DE LAS PARTES, TANTO EN EL JUICIO COMO CON POSTERIORIDAD, EN ESTE CASO CON AUDIENCIA, QUE PODRÁ SER TELEMÁTICA.</p> <p>- EN EL CASO DE PRUEBAS DOCUMENTALES O PERICIALES COMPLEJAS, PODRÁ DISPONERSE DE TRÁMITE COMPLEMENTARIO DE CONCLUSIONES, PREFERIBLEMENTE TELEMÁTICAS</p>	<p>Artículo 87.</p> <p>1. Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad.</p> <p>Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del Juez o Tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.</p> <p>2. La pertinencia de las pruebas y de las preguntas que puedan formular las partes se resolverá por el Juez o Tribunal, y si el interesado protestase en el acto contra la inadmisión, se consignará en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia. Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe.</p>	<p>Artículo 87. Práctica de la prueba en el acto de juicio.</p> <p>1. Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad salvo en los casos en que la materia objeto del proceso esté fuera del poder de disposición de los litigantes, siempre que aquéllas sean útiles y directamente pertinentes a lo que sea el objeto del juicio y a las alegaciones o motivos de oposición previamente formulados por las partes en el trámite de ratificación o de contestación de la demanda. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario.</p> <p>2. El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de medio de prueba de cada una de ellas según lo previsto en el artículo 299 del la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la presente Ley. Asimismo resolverá sobre las posibles diligencias complementarias o de adveración de las pruebas admitidas y sobre las preguntas que puedan formular las partes.</p> <p>La parte proponente podrá hacer constar su protesta en el acto contra la inadmisión de cualquier medio de prueba, diligencia o pregunta, consignándose en el acta la pregunta o la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, todo a efectos del correspondiente recurso contra la sentencia.</p> <p>Una vez comenzada la práctica de una prueba admitida, si renunciase a ella la parte que la propuso, podrá el órgano judicial, sin ulterior recurso, acordar que continúe.</p> <p>3. El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.</p>

	<p>3. El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los Peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para esclarecimiento de los hechos.</p> <p>Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho.</p>	<p>Los litigantes y los defensores podrán ejercitar el mismo derecho. El juez o tribunal, sin apartarse de las pretensiones y causa de pedir que expresen las partes en la demanda y contestación, podrá someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando hubiera sido alegada de modo incompleto o incorrecto. Igualmente podrá solicitar alegaciones sobre los posibles pronunciamientos derivados que por mandato legal, o por conexión o consecuencia, resulten necesariamente de las pretensiones formuladas por las partes. Si el acto de juicio hubiere quedado concluso, la audiencia a este respecto se sustanciará por el plazo común de tres días, mediante alegaciones escritas y preferiblemente por medio informático o telemático, siguiéndose el trámite del apartado 6 de este mismo artículo.</p> <p>4. Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que, por cualquier concepto, sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, formularán la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el juez o tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.</p> <p>5. Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.</p> <p>6. Si las pruebas documentales o periciales practicadas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar</p>
--	---	--

	<p>4. Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiere, las cantidades que por cualquier concepto sean objeto de petición de condena principal o subsidiaria; o bien, en su caso, la solicitud concreta y precisa de las medidas con que puede ser satisfecha la pretensión ejercitada. Si las partes no lo hicieran en este trámite, el Juez o Tribunal deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.</p> <p>5. Si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe</p>	<p>sucintas conclusiones complementarias, por escrito y preferiblemente por medios telemáticos, sobre los particulares que indique, en relación exclusiva con dichos elementos de prueba, dentro de los tres días siguientes, justificando haber efectuado previa remisión a las demás partes comparecidas por los mismos medios. Durante el referido período, los documentos o pericias estarán a disposición de las partes en la oficina judicial y una vez transcurrido, háyanse presentado o no alegaciones, se iniciará el plazo para dictar sentencia</p>
<p>DILIGENCIAS FINALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PLAZO MÁXIMO PARA PRACTICARLAS: 20 DÍAS - POSIBILIDAD DE VALORACIÓN EN COMPARECEN-CIA - PLAZO DE TRES DÍAS A LAS PARTES PARA PUESTA DE MANIFIESTO, CON POSIBILIDAD DE EFECTUARLO POR MEDIOS TELEMÁTICOS. 	<p>Artículo 88.</p> <p>1. Terminado el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez o Tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del que haya de practicarse la prueba, durante el cual se pondrá de manifiesto a las partes el resultado de las diligencias a fin de que las mismas puedan alegar por escrito cuanto estimen conveniente acerca de su alcance o importancia.</p>	<p>Artículo 88. Diligencias finales.</p> <p>1. Terminado el juicio, dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del cual haya de practicarse la prueba, que no excederá de veinte días, o se señalará comparecencia para la práctica de la misma y valoración por las partes del resultado. De no haber señalado comparecencia, el resultado</p>

<p>- EN CASO DE NUEVO REQUERIMIENTO SE SEÑALA UN PLAZO MÁXIMO DE 10 DÍAS</p>	<p>Transcurrido ese plazo sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando otro plazo para la ejecución del acuerdo, librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el Juez o Tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.</p> <p>2. Si la diligencia consiste en el interrogatorio de parte o en pedir algún documento a una parte y ésta no comparece o no lo presenta sin causa justificada en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada</p>	<p>de la diligencia final se pondrá de manifiesto durante tres días a las partes en la oficina judicial para alegaciones sobre su alcance e importancia, salvo que pueda darse traslado por vía telemática a los mismos fines y por igual plazo.</p> <p>2. Transcurrido el plazo inicial de práctica sin haberse podido llevar a efecto, el órgano judicial dictará un nuevo proveído, fijando nuevo plazo no superior a diez días para la ejecución del acuerdo y librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el juez o tribunal, previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.</p> <p>3. Si la diligencia consistiere en el interrogatorio de parte o en la aportación de algún documento por alguna de las partes y ésta no compareciere o no lo presentase sin causa justificada en el plazo fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada</p>
<p>ACTA DEL JUICIO:</p> <p>- ACREDITACIÓN DE IDENTIDAD DE LAS PARTES: ANTE EL SECRETARIO JUDICIAL EN TRÁMITE DE CONCILIACIÓN O, SI NO CABE, POR DILIGENCIA</p>	<p>Artículo 89.</p> <p>1. El desarrollo de las sesiones del juicio oral se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen. El Secretario judicial deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia de las grabaciones originales.</p> <p>2. Siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, el Secretario judicial garantizará la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido mediante la utilización de la firma electrónica reconocida u otro sistema de seguridad que conforme a la Ley ofrezca tales garantías. En este caso, la celebración del acto no requerirá la presencia en la sala del Secretario</p>	<p>Artículo 89. Documentación del acto de juicio.</p> <p>1. El desarrollo de las sesiones del juicio oral se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen. El secretario judicial deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia de las grabaciones originales.</p> <p>2. Siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, el secretario judicial garantizará la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido mediante la utilización de la firma electrónica reconocida u otro sistema de seguridad que conforme a la ley ofrezca tales garantías. En este caso, la celebración del acto no requerirá la presencia en la sala del</p>

	<p>judicial salvo que lo hubieran solicitado las partes, al menos dos días antes de la celebración de la vista, o que excepcionalmente lo considere necesario el Secretario judicial, atendiendo a la complejidad del asunto, al número y naturaleza de las pruebas a practicar, al número de intervinientes, a la posibilidad de que se produzcan incidencias que no pudieran registrarse, o a la concurrencia de otras circunstancias igualmente excepcionales que lo justifiquen; supuesto en el cual el Secretario judicial extenderá acta sucinta en los términos previstos en el apartado siguiente.</p> <p>3. Si los mecanismos de garantía previstos en el apartado anterior no se pudiesen utilizar, el Secretario judicial deberá consignar en el acta, al menos, los siguientes datos: lugar y fecha de celebración, Juez o Tribunal que preside el acto, peticiones y propuestas de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración de su pertinencia o impertinencia, resoluciones que adopte el Juez o Tribunal, así como las circunstancias e incidencias que no pudieran constar en aquel soporte.</p> <p>4. Cuando los medios de registro previstos en este artículo no se pudiesen utilizar por cualquier causa, el Secretario judicial extenderá acta de cada sesión, en la que se hará constar:</p> <p>a) Lugar, fecha, Juez o Tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:</p> <p>1º) Resumen suficiente de las de interrogatorio de parte y de testigos.</p> <p>2º) 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.</p> <p>3º) Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.</p> <p>4º) Resumen suficiente de los informes</p>	<p>secretario judicial salvo que lo hubieran solicitado las partes, al menos dos días antes de la celebración de la vista, o que excepcionalmente lo considere necesario el secretario judicial, atendiendo a la complejidad del asunto, al número y naturaleza de las pruebas a practicar, al número de intervinientes, a la posibilidad de que se produzcan incidencias que no pudieran registrarse, o a la concurrencia de otras circunstancias igualmente excepcionales que lo justifiquen, supuesto en el cual, el secretario judicial extenderá acta sucinta en los términos previstos en el apartado siguiente.</p> <p>3. Si los mecanismos de garantía previstos en el apartado anterior no se pudiesen utilizar, el secretario judicial deberá consignar en el acta, al menos, los siguientes datos: lugar y fecha de celebración, juez o tribunal que preside el acto, peticiones y propuestas de las partes, medios de prueba propuestos por ellas, declaración de su pertinencia o impertinencia, resoluciones que adopte el juez o tribunal, así como las circunstancias e incidencias que no pudieran constar en aquel soporte.</p> <p>4. Cuando los medios de registro previstos en este artículo no se pudiesen utilizar por cualquier causa, el secretario judicial extenderá acta de cada sesión, en la que se hará constar:</p> <p>a) Lugar, fecha, juez o tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que les asisten.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:</p> <p>1.º Resumen suficiente de las de interrogatorio de parte y de testigos.</p> <p>2.º 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.</p> <p>3.º Relación de las incidencias planteadas en el juicio respecto a la prueba documental.</p> <p>4.º Resumen suficiente de los informes periciales, así como también de la resolución del juez o tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los</p>
--	---	---

	<p>periciales, así como también de la resolución del Juez o Tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.</p> <p>5º) Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.</p> <p>d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.</p> <p>e) Declaración hecha por el Juez o Tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.</p> <p>5. El acta prevista en los apartados 3 y 4 de este artículo se extenderá por procedimientos informáticos, sin que pueda ser manuscrita más que en las ocasiones en que la sala en que se esté celebrando la actuación careciera de medios informáticos. El Secretario judicial resolverá, sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta. El acta será firmada por el Juez o Tribunal en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola por último el Secretario.</p> <p>6. Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren</p>	<p>peritos.</p> <p>5.º Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que el dictamen de éstos no haya sido elaborado por escrito e incorporado a los autos.</p> <p>d) Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades que fueran objeto de ella.</p> <p>e) Declaración hecha por el juez o tribunal de conclusión de los autos, mandando traerlos a la vista para sentencia.</p> <p>5. El acta prevista en los apartados 3 y 4 de este artículo se extenderá por procedimientos informáticos, sin que pueda ser manuscrita más que en las ocasiones en que la sala o el lugar en que se esté celebrando la actuación carecieran de medios informáticos. El secretario judicial resolverá, sin ulterior recurso, cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta. El acta será firmada por el juez o tribunal en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola por último el secretario.</p> <p>6. Del acta del juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.</p> <p>7. La acreditación de la identidad de las partes y de su representación procesal se efectuará ante el secretario judicial en la comparecencia de conciliación, o de no ser preceptiva la misma, mediante diligencia</p>
--	--	--

SECCIÓN 3.ª DE LAS PRUEBAS

<p>ADMISIÓN DE LA PRUEBA:</p> <p>- SE LIMITA A HECHOS CONTROVERTIDOS O NECESITADOS DE PRUEBA</p> <p>- SE AMPLIAN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS A ARCHIVOS DE REPRODUCCIÓN DE DATOS, EN SOPORTE ADECUADO Y CON PUESTA A DISPOSICIÓN DE MEDIOS DE</p>	<p>Artículo 90.</p> <p>1. Las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.</p>	<p>Artículo 90. Admisibilidad de los medios de prueba.</p> <p>1. Las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y</p>
---	--	---

<p>REPRODUCCIÓN.</p> <ul style="list-style-type: none">- INCIDENTE EN EL CASO DE PRUEBAS ILÍCITA, CON POSIBILIDAD DE DILIGENCIAS FINALES, POSIBILIDAD DE REPOSICIÓN Y RESOLUCIÓN EN EL JUICIO- REDUCCIÓN DEL PLAZO MÍNIMO DE SOLICITUD DE PRUEBA (de 10 a 5 días)- REGULACIÓN DEL ACCESO A PRUEBAS QUE PUEDEN AFECTAR AL DERECHO A LA INTIMIDAD CON EL MÍNIMO DAÑO Y CON CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD (CON ESPECIAL REFERENCIA A PRUEBAS MÉDICAS)- ADOPCIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS E INDETERMINADAS EN CASO DE NEGATIVA		<p>posterior constancia en autos.</p> <p>2. No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Esta cuestión podrá ser suscitada por cualquiera de las partes o de oficio por el tribunal en el momento de la proposición de la prueba, salvo que se pusiese de manifiesto durante la práctica de la prueba una vez admitida. A tal efecto, se oír a las partes y, en su caso, se practicarán las diligencias que se puedan practicar en el acto sobre este concreto extremo, recurriendo a diligencias finales solamente cuando sea estrictamente imprescindible y la cuestión aparezca suficientemente fundada. Contra la resolución que se dicte sobre la pertinencia de la práctica de la prueba y en su caso de la unión a los autos de su resultado o del elemento material que incorpore la misma, sólo cabrá recurso de reposición, que se interpondrá, se dará traslado a las demás partes y se resolverá oralmente en el mismo acto del juicio o comparecencia, quedando a salvo el derecho de las partes a reproducir la impugnación de la prueba ilícita en el recurso que, en su caso, procediera contra la sentencia.</p> <p>3. Podrán asimismo solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días.</p> <p>4. Cuando sea necesario a los fines del proceso, el acceso a documentos o archivos, en cualquier tipo de soporte, que pueda afectar a la intimidad personal u otro derecho fundamental, el juez o tribunal, siempre que no existan medios de prueba alternativos, podrá autorizar dicha actuación, mediante auto, previa ponderación de los intereses afectados a través de juicio de proporcionalidad y con el mínimo sacrificio, determinando las condiciones de acceso, garantías de conservación y aportación al proceso, obtención y entrega de copias e intervención de las partes o de sus representantes y expertos, en su caso.</p> <p>5. Igualmente, de no mediar</p>
---	--	---

	<p>2. Podrán asimismo solicitar, al menos con diez días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento</p>	<p>consentimiento del afectado, podrán adoptarse las medidas de garantía oportunas cuando la emisión de un dictamen pericial médico o psicológico requiera el sometimiento a reconocimientos clínicos, obtención de muestras o recogida de datos personales relevantes, bajo reserva de confidencialidad y exclusiva utilización procesal, pudiendo acompañarse el interesado de especialista de su elección y facilitándole copia del resultado.</p> <p>No será necesaria autorización judicial si la actuación viniera exigida por las normas de prevención de riesgos laborales, por la gestión o colaboración en la gestión de la Seguridad Social, por la específica normativa profesional aplicable o por norma legal o convencional aplicable en la materia.</p> <p>6. Si como resultado de las medidas anteriores se obtuvieran datos innecesarios, ajenos a los fines del proceso o que pudieran afectar de manera injustificada o desproporcionada a derechos fundamentales o a libertades públicas, se resolverá lo necesario para preservar y garantizar adecuada y suficientemente los intereses y derechos que pudieran resultar afectados.</p> <p>7. En caso de negativa injustificada de la persona afectada a la realización de las actuaciones acordadas por el órgano jurisdiccional, la parte interesada podrá solicitar la adopción de las medidas que fueran procedentes, pudiendo igualmente valorarse en la sentencia dicha conducta para tener por probados los hechos que se pretendía acreditar a través de la práctica de dichas pruebas, así como a efectos de apreciar temeridad o mala fe procesal.</p>
<p>INTERROGATORIO DE PARTES:</p> <p>- EN CASO DE PERSONAS JURÍDICAS PRIVADAS: NECESIDAD QUE EL TERCERO QUE INTERVENGA TENGA CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS</p> <p>- EN EL CASO DE PERSONAS FÍSICAS, POSIBILIDAD DE RESPUESTA DE UN TERCERO SI SE HALLA A</p>	<p>Artículo 91.</p> <p>1. Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.</p> <p>2. Si el llamado al interrogatorio no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que</p>	<p>Artículo 91. Interrogatorio de las partes.</p> <p>1. Las preguntas para la prueba de interrogatorio de parte se propondrán verbalmente, sin admisión de pliegos.</p> <p>2. Si el llamado al interrogatorio no compareciese sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en</p>

<p>DISPOSICIÓN DEL JUEZ EN AQUEL MOMENTO</p> <p>- REQUISITOS PARA LA RESPUESTA DE CARGOS DIRECTIVOS EN EL CASO DE PERSONAS JURÍDICAS PRIVADAS, CON POSIBILIDAD DE INTERVENCIÓN COMO TESTIGOS</p> <p>- EN EL CASO DE APREMIO EN REMISIÓN A LA LEC</p>	<p>se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.</p> <p>3. El interrogatorio de las personas jurídicas privadas se practicará por quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio.</p> <p>4. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración</p>	<p>ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte.</p> <p>3. El interrogatorio de las personas jurídicas privadas se practicará con quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio. Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.</p> <p>4. En caso de que el interrogatorio de personas físicas no se refiera a hechos personales, se admitirá que sea respondido en todo o en parte por un tercero que conozca personalmente los hechos, siempre que el tercero se encuentre a disposición del juez o tribunal en ese momento, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.</p> <p>5. La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos. Las referidas prevenciones deberán advertirse expresamente al efectuar la citación para el interrogatorio en juicio.</p> <p>6. En los supuestos de interrogatorio a Administraciones o entidades públicas se estará a lo dispuesto en el artículo 315 de la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>
<p>TESTIFICAL:</p> <p>- TESTIGOS "CONTAMINADOS": LIMITACIÓN A LOS SUPUESTOS EN QUE SEA IMPRESCINDIBLE Y</p>	<p>Artículo 92.</p> <p>1. No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a</p>	<p>Artículo 92. Interrogatorio de testigos.</p> <p>1. No se admitirán escritos de preguntas y repreguntas para la prueba de interrogatorio de testigos. Cuando el número de testigos fuese excesivo y, a criterio del órgano judicial, sus</p>

<p>CON ADVERTENCIAS AL RESPECTO</p>	<p>criterio del órgano judicial, sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.</p> <p>2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones</p>	<p>manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, aquél podrá limitarlos discrecionalmente.</p> <p>2. Los testigos no podrán ser tachados, y únicamente en conclusiones, las partes podrán hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.</p> <p>3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse</p>
<p>PRUEBA PERICIAL:</p> <p>- NO ES PRECISA LA RATIFICACIÓN EN JUICIO DE INFORMES CUYA APORTACIÓN SEA PRECEPTIVA</p> <p>- REGLAS APLICATIVAS AL INFORME DE MÉDICO FORENSE</p>	<p>Artículo 93.</p> <p>1. La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo.</p> <p>2. El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un Médico forense, en los casos en que sea necesario su informe</p>	<p>Artículo 93. Prueba pericial.</p> <p>1. La práctica de la prueba pericial se llevará a cabo en el acto del juicio, presentando los peritos su informe y ratificándolo. No será necesaria ratificación de los informes, de las actuaciones obrantes en expedientes y demás documentación administrativa cuya aportación sea preceptiva según la modalidad procesal de que se trate.</p> <p>2. El órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un médico forense, en los casos en que sea necesario su informe en función de las circunstancias particulares del caso, de la especialidad requerida y de la necesidad de su intervención, a la vista de los reconocimientos e informes que constaren previamente en las actuaciones</p>
<p>PRUEBA DOCUMENTAL:</p> <p>- NECESIDAD QUE ESTÉ ORDENADA Y NUMERADA</p>	<p>Artículo 94.</p> <p>1. De la prueba documental que se presente, se dará traslado a las partes</p>	<p>Artículo 94. Prueba documental.</p> <p>1. De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del</p>

<p>- OBLIGACIÓN DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS REQUERIDOS DE OFICIO POR EL JUEZ</p>	<p>en el acto del juicio, para su examen.</p> <p>2. Los documentos pertenecientes a las partes deberán aportarse al proceso, si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el Juez o Tribunal. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada</p>	<p>juicio, para su examen.</p> <p>2. Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada</p>
<p>INFORME DE EXPERTOS:</p> <p>. INCLUSIÓN DE LOS SUPUESTOS DE ACOSO</p> <p>- INFORME ITSS EN CASO DE AT Y MP</p> <p>- POSIBLE INFORME DE ORGANIZACIÓN ESPECIALIZADA EN SUPUESTOS GENERALES</p>	<p>Artículo 95.</p> <p>1. Podrá el Juez o Tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.</p> <p>2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un Convenio Colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la Comisión Paritaria del mismo.</p> <p>3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes</p>	<p>Artículo 95. Informes de expertos.</p> <p>1. Podrá el juez o tribunal, si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, como diligencia final.</p> <p>2. Cuando en un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.</p> <p>3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.</p> <p>4. En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto.</p> <p>5. Cuando, sobre hechos relevantes para el proceso, sea pertinente que informen personas jurídicas y entidades públicas en cuanto tales, por referirse esos hechos a su actividad, sin que quepa o sea necesario individualizar en personas físicas determinadas el conocimiento de lo que para el proceso interesa, la parte a quien convenga esta prueba podrá proponer que la persona jurídica o entidad, a requerimiento del tribunal, responda por escrito sobre los hechos en los diez días anteriores al juicio. Dicho informe se presentará</p>

		hasta el momento del acto del juicio, sin previo traslado a las partes y sin perjuicio de que pueda acordarse como diligencia final su ampliación
<p>CARGA DE LA PRUEBA EN CASO DE DISCRIMINACIÓN Y AT:</p> <p>- AMPLIACIÓN A LOS SUPUESTOS DE ACOSO E IDENTIDAD SEXUAL Y A CUALQUIER SUPUESTO DE INFRACCIÓN DE DDF.</p> <p>- EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD POR AT CORRESPONDE AL DEUDOR DE SEGURIDAD ACREDITAR LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS NECESARIAS O LA MINORIZACIÓN DE RESPONSABILIDAD</p> <p>- NO EXONERACIÓN POR CULPA NO TEMERARIA DEL TRABAJADOR O IMPRUDENCIA PROFESIONAL</p>	<p>Artículo 96.</p> <p>En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad</p>	<p>Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo.</p> <p>1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira</p>
SECCIÓN 4.ª SENTENCIA		
<p>FORMA Y PLAZOS DE LA SENTENCIA:</p> <p>- SE REQUIERE ESPECIAL MOTIVACIÓN CUANDO LA SENTENCIA NO RECOJA EN LOS HECHOS PROBADOS LOS CONSIGNADOS EN DOCUMENTO PÚBLICO</p> <p>- POSIBLE ACUMULACIÓN DE LA MULTA DE TEMERIDAD CON LA CORRESPONDIENTE A LA NO ASISTENCIA A CONCILIACIÓN, CON LOS LÍMITES DEL ART.</p>	<p>Artículo 97.</p> <p>1. El Juez o Tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.</p> <p>2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta</p>	<p>Artículo 97. Forma de la sentencia.</p> <p>1. El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.</p> <p>2. La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en</p>

<p>75.4, ASÍ COMO A LOS HONORARIOS DE LETRADO -Y GRADUADO SOCIAL-</p> <p>- DICHAS MULTAS SE IMPONDRÁN A PETICIÓN DE PARTE. TAMBIÉN DE OFICIO, SIEMPRE QUE SE HAYA DADO AUDIENCIA AL RESPECTO EN EL JUICIO O, SI LA DECISIÓN ES POSTERIOR, EN TRÁMITE DE DOS DÍAS</p> <p>- LA NO COMPARECENCIA A CONCILIACIÓN ANTE EL SECRETARIO SE EQUIPARA A ESTOS EFECTOS A LA ADMINISTRATIVA PREVIA</p>	<p>conclusión. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.</p> <p>3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria cuya cuantía máxima, en la instancia, no excederá de seiscientos euros. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados</p>	<p>documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.</p> <p>3. La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros. La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas. De considerarse de oficio la posibilidad de dicho pronunciamiento una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el secretario judicial, sin causa justificada, se aplicarán por el juez o tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66.</p> <p>4. En el texto de la sentencia se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, el órgano ante el que deben interponerse y el plazo y los requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y la forma de efectuarlos</p>
--	--	---

	<p>Artículo 100.</p> <p>En el texto de la sentencia se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos</p>	
<p>INMEDIACIÓN: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 98.</p> <p>1. Si el Juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.</p> <p>2. En cuanto a las Salas de lo Social se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial</p>	<p>Artículo 98. Principio de inmediación.</p> <p>1. Si el juez que presidió el acto del juicio no pudiese dictar sentencia, deberá celebrarse éste nuevamente.</p> <p>2. En cuanto a las Salas de lo Social se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial</p>
<p>RESERVAS DE LIQUIDACIÓN:</p> <p>- EXCEPCIÓN EN EL CASO DE DEVENGO DE CANTIDADES PERIÓDICAS Y PRESTACIONES</p>	<p>Artículo 99.</p> <p>En las sentencias en que se condene al abono de una cantidad, el Juez o Tribunal la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución</p>	<p>Artículo 99. Prohibición de reservas de liquidación.</p> <p>En las sentencias en que se condene al abono de una cantidad, el juez o tribunal la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución.</p> <p>No obstante cuando se reclamen prestaciones o cantidades periódicas, la sentencia podrá incluir la condena a satisfacer esas cantidades que se devenguen con posterioridad al momento en que se dicte</p>
<p>SALARIO DEL TRABAJADOR DEMANDANTE:</p> <p>- SE ELIMINA EL REQUISITO DEL VENCIMIENTO POR EL EMPLEADOR</p> <p>- SE INCLUYE LA MEDIACIÓN</p> <p>- EXCEPCIÓN: CUANDO LA REPRESENTACIÓN FUERA PRECEPTIVA O EL TRABAJADOR HAYA ACTUADO DE MALA FE O CON TEMERIDAD</p>	<p>Artículo 101.</p> <p>Si la sentencia fuese condenatoria para el empresario, éste vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido el importe de los salarios correspondientes a los días en que se hubiesen celebrado los actos de conciliación y juicio ante el Secretario judicial, Juez o Tribunal y, en su caso, la conciliación previa ante el órgano correspondiente</p>	<p>Artículo 100. Salarios por asistencia a actos procesales.</p> <p>El empresario vendrá obligado a abonar al demandante que personalmente hubiese comparecido, el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación y juicio y a cualquier comparecencia judicial, así como a la conciliación o mediación previa en su caso, salvo cuando fuera preceptivo otorgar representación conforme al artículo 19 de esta Ley y no fuere requerido de asistencia personal, o cuando se haya declarado que obró de mala fe o con temeridad</p>
<p>NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA: DESAPARECE</p>	<p>Artículo 100.</p> <p>En el texto de la sentencia se indicará si la misma es o no firme y, en su caso, los recursos que procedan,</p>	<p>----</p>

	órgano ante el que deben interponerse y plazo y requisitos para ello, así como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos	
SECCIÓN 5.ª PROCESO MONITORIO		
<p>REGULACIÓN Y EFECTOS DEL MONITORIO:</p> <p>NUEVO REDACTADO Y NUEVA IMPORTANTE FIGURA:</p> <p>-EXCLUSIONES: EMPRESARIOS CONCURSADOS, RECLAMACIONES COLECTIVAS Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>-CANTIDADES VENCIDAS, EXIGIBLES Y DE CUANTÍA DETERMINADA DEL CONTRATO DE TRABAJO QUE NO EXCEDA DE 6000 EUROS</p> <p>- PETICIÓN INICIAL CON DATOS Y RECLAMACIONES CONCRETAS, ACOMPAÑADA DE LA DOCUMENTACIÓN OPORTUNA (presentada preferiblemente por medios telemáticos)</p> <p>- COMPROBACIÓN FORMAL DE DICHS REQUISITOS POR EL SECRETARIO JUDICIAL (CON INCIDENTE DE SUBSANACIÓN)</p> <p>- EN CASO DE ADMISIÓN, EL SECRETARIO REQUIERE AL EMPRESARIO PARA EL PAGO EN EL PLAZO DE DIEZ DÍAS, CON ACREDITACIÓN EN EL JUZGADO, O COMPAREZCA Y ALEGUE SU OPOSICIÓN EN ESCRITO SUCINTO. SE DA TRASLADO DEL REQUERIMIENTO AL FOGASA.</p>	----	<p>Artículo 101. Proceso monitorio.</p> <p>En reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de 6.000 euros, cuando conste la posibilidad de su notificación por los procedimientos previstos en los artículos 56 y 57 de esta Ley, el trabajador podrá formular su pretensión en la forma siguiente:</p> <p>a) El proceso monitorio comenzará por petición inicial en la que se expresarán la identidad completa y precisa del empresario deudor, datos de identificación fiscal, domicilio completo y demás datos de localización, y en su caso de comunicación, por medios informáticos y telefónicos, tanto del demandante como del demandado, así como el detalle y desglose de los concretos conceptos, cuantías y períodos reclamados. Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles. La solicitud se presentará, preferentemente, por medios informáticos, de disponerse de ellos, pudiendo extenderse en el modelo o formulario que se facilite al efecto.</p> <p>b) El secretario judicial procederá a la comprobación de los requisitos anteriores, completando, en su caso, los indicados en la solicitud con otros domicilios, datos de identificación o que afecten a la situación empresarial, utilizando a tal fin los medios de que disponga el juzgado, y concederá trámite de subsanación por cuatro días de cualquier defecto que apreciare, salvo que sean insubsanables. En caso de apreciar defectos insubsanables, o de no subsanarse en plazo los apreciados, dará cuenta al juez para que resuelva sobre la admisión o inadmisión de la petición.</p> <p>De ser admisible la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de diez días, pague al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que a su entender, no debe, en todo o en parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la</p>

<p>-SI EL EMPRESARIO PAGA, SE ARCHIVA EL PROCESO.</p> <p>SI EL EMPRESARIO SE OPONE, SE DA TRASLADO AL TRABAJADOR, QUE PUEDE FORMULAR DEMANDA ANTE EL MISMO JUZGADO, CON SEÑALAMIENTO PARA CONCILIACIÓN Y JUICIO (en caso de no localización del empresario se adopta la misma solución)</p> <p>- SI LA OPOSICIÓN ES SÓLO PARCIAL, EL AFECTADO PUEDE PEDIR AL JUZGADO QUE DICTE AUTO POR LAS CANTIDADES CONFORMES.</p> <p>- SI NO SE PRODUCE EL PAGO, SE DICTA DECRETO QUE PONE FIN AL MONITORIO, CON TRASLADO AL TRABAJADOR PARA QUE INSTE LA EJECUCIÓN (CON DEVENGO DE INTERESES DESDE ESE MOMENTO)</p> <p>- CONTRA EL AUTO DESPACHANDO LA EJECUCIÓN CABE RECURSO ORDINARIO Y POR FALTA DE NOTIFICACIÓN PREVIA.</p> <p>- EN CASO DE INSOLVENCIA O CONCURSO POSTERIOR EL AUTO DE DESPACHO DE EJECUCIÓN SERVIRÁ DE TÍTULO BASTANTE</p>		<p>cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él. Este requerimiento no podrá practicarse mediante edictos. Del requerimiento se dará traslado por igual plazo al Fondo de Garantía Salarial, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.</p> <p>c) Transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, de haberse abonado o consignado el total importe se archivará el proceso, previa entrega de la cantidad al solicitante.</p> <p>De no haber mediado en dicho plazo oposición, por escrito y en forma motivada, del empresario o del Fondo de Garantía Salarial, el secretario judicial dictará decreto dando por terminado el proceso monitorio y dará traslado al demandante para que inste el despacho de ejecución, bastando para ello con la mera solicitud. Desde la fecha de este decreto se devengará el interés procesal del apartado 2 del artículo 251 de esta Ley. Contra el auto de despacho de la ejecución, conteniendo la orden general de ejecución, procederá oposición según lo previsto en el apartado 4 del artículo 239 de esta Ley y pudiendo alegarse a tal efecto la falta de notificación del requerimiento. Contra el auto resolutorio de la oposición no procederá recuso de suplicación.</p> <p>d) En caso de insolvencia o concurso posteriores, el auto de despacho de la ejecución servirá de título bastante, a los fines de la garantía salarial que proceda según la naturaleza originaria de la deuda; si bien no tendrá eficacia de cosa juzgada, aunque excluirá litigio ulterior entre empresario y trabajador con idéntico objeto y sin perjuicio de la determinación de la naturaleza salarial o indemnizatoria de la deuda y demás requisitos en el expediente administrativo oportuno frente a la institución de garantía, en su caso.</p> <p>e) Si se formulase oposición en el plazo y la forma expresada en la letra b) anterior, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda en la forma prevenida en este mismo artículo, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones.</p> <p>f) Si no hubiera sido posible notificar en la forma exigida el requerimiento de pago se procederá a dar traslado al actor para que presente demanda en el mismo plazo, si a su derecho interesare, siguiéndose el mismo trámite anterior.</p> <p>g) Si se formulase oposición sólo en cuanto a parte de la cantidad reclamada, el demandante podrá solicitar del juzgado que se dicte auto acogiendo la reclamación en cuanto a las cantidades reconocidas o no impugnadas. Este auto servirá de título de ejecución, que el demandante podrá solicitar mediante</p>
---	--	--

		simple escrito sin necesidad de esperar a la resolución que recaiga respecto de las cantidades controvertidas
TÍTULO II DE LAS MODALIDADES PROCESALES		
CAPÍTULO I DISPOSICIÓN GENERAL		
<p>MARCO GENERAL:</p> <p>- <i>REGLA GENERAL: EL PROCESO SE TRAMITA CONFORME A LA MODALIDAD QUE CONSTE EN LA DEMANDA.</i></p> <p>- <i>SIN EMBARGO, DE ESTIMARSE QUE CONCURRE INADECUACIÓN DE PROCEDIMIENTO SE TRAMITARÁ EL ASUNTO POR LA MODALIDAD CORRESPONDIENTE, CON COMPLEMENTO DE LOS TRÁMITES OPORTUNOS, SIN QUE QUEPA EL SOBRESEIMIENTO.</i></p> <p>- <i>SINGULARIDAD- DES DE LOS TRADE</i></p>	<p>Artículo 102.</p> <p>En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario</p>	<p>Artículo 102. Modalidades procesales.</p> <p>1. En todo lo que no esté expresamente previsto en el presente Título, regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario.</p> <p>2. Se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada.</p> <p>3. Las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas</p>
CAPÍTULO II DE LOS DESPIDOS Y SANCIONES		
SECCIÓN 1.ª DESPIDO DISCIPLINARIO		
<p>NORMAS ESPECÍFICAS DE LOS DESPIDOS:</p> <p>- <i>EXCLUSIÓN DEL</i></p>	<p>Artículo 103.</p>	<p>Artículo 103. Presentación de la demanda por despido.</p> <p>1. El trabajador podrá reclamar contra el</p>

<p>CÓMPUTO DE SÁBADOS (CONFORME DOCTRINA TS)</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN DE LOS EFECTOS DE INTERRUPTIÓN DE LA CADUCIDAD POR ERROR EN EL EMPRESARIO A LAS ACTUACIONES PREVIAS - POSIBILIDAD DE AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA SI NO SE HA REALIZADO EL JUICIO - APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE DESPIDO DISCIPLINARIO A TODAS LAS EXTINCCIONES CONTRACTUALES 	<p>1. El trabajador podrá reclamar contra el despido dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos.</p> <p>2. Si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario</p>	<p>despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.</p> <p>2. Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación, reclamación previa o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario.</p> <p>3. Las normas del presente Capítulo serán de aplicación a la impugnación de las decisiones empresariales de extinción de contrato con las especialidades necesarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 120 y de las consecuencias sustantivas de cada tipo de extinción contractual.</p>
<p>SINGULARIDADES DE LA DEMANDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NUEVOS REQUISITOS: CONCRECIÓN DEL PERÍODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, MODALIDAD Y DURACIÓN DEL CONTRATO Y JORNA (con repetición de la categoría profesional), APORTACIÓN DE LA CARTA O MENCIÓN DEL CONTENID Y ASPECTOS RELEVANTES A EFECTOS DE NULIDAD), 	<p>Artículo 104.</p> <p>Las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:</p> <p>a) Lugar de trabajo; categoría profesional; características particulares, si las hubiera, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido; salario, tiempo y forma de pago y antigüedad del despido.</p> <p>b) Fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario.</p> <p>c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido,</p>	<p>Artículo 104. Requisitos de la demanda por despido.</p> <p>Las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:</p> <p>a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; categoría profesional; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.</p> <p>b) Fecha de efectividad del despido, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, acompañando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.</p> <p>c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.</p> <p>d) Si el trabajador se encuentra afiliado</p>

	<p>la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.</p> <p>d) Si el trabajador se encuentra afiliado a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales si los hubiera</p>	<p>a algún sindicato, en el supuesto de que alegue la improcedencia del despido por haberse realizado éste sin la previa audiencia de los delegados sindicales, si los hubiera</p>
<p>SINGULARIDADES DEL JUICIO:</p> <p>- REGULACIÓN DE LOS RECONOCIMIENTOS DE IMPROCEDENCIA: DIFERENCIACIÓN ENTRE ERROR EXCUSABLE E INEXCUSABLE, EL RECONOCIMIENTO DE LA IMPROCEDENCIA VINCULA AL EMPRESARIO, EL COBRO POR EL TRABAJADOR NO LE IMPIDE LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO</p>	<p>Artículo 105.</p> <p>1. Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.</p> <p>2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido</p>	<p>Artículo 105. Posición de las partes.</p> <p>1. Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo.</p> <p>2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido.</p> <p>3. El reconocimiento de la improcedencia del despido, efectuado en la carta de despido o en cualquier momento posterior, conforme al apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, vincula al empresario, que no podrá alterar esta calificación ni el importe reconocido salvo error material de cálculo o subsanación en forma. Si se apreciare en sentencia un error no sustancial o excusable del empresario respecto de la cantidad debida como indemnización y, en su caso, salarios de tramitación, la sentencia declarará la improcedencia del despido y se limitará a condenar al empresario a abonar la diferencia entre lo abonado o depositado y la cuantía que corresponda, con los demás efectos del citado apartado 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la diferencia en la cantidad abonada o consignada responda a un error sustancial o inexcusable, la sentencia condenará al empresario a optar entre readmisión o indemnización en la cuantía que se</p>

		declare procedente, con abono de los salarios dejados de percibir, en los términos del apartado 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. La percepción por el trabajador del importe ofrecido por el empresario o la retirada del importe consignado a su favor no le impiden impugnar la extinción contractual
<p>GARANTÍAS PROCESALES EN CASO DE ACUMULACIÓN DE PROCESOS CON EL 50 ET Y COLECTIVAS:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 106.</p> <p>1. En los supuestos previstos en el artículo 32 de esta Ley habrán de respetarse las garantías que, respecto de las alegaciones, prueba y conclusiones, se establecen para el proceso de despido disciplinario.</p> <p>2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido</p>	<p>Artículo 106. Garantías del proceso.</p> <p>1. En los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 32 habrán de respetarse las garantías que, respecto de las alegaciones, prueba y conclusiones, se establecen para el proceso de despido disciplinario.</p> <p>2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido</p>
<p>HECHOS PROBADOS DE LA SENTENCIA:</p> <p>- EXIGENCIA DE NUEVOS REQUISITOS: TIEMPO Y FORMA DE PAGO, LUGAR DE TRABAJO, MODALIDAD Y DURACIÓN DEL CONTRATO, JORNADA, FORMA DEL DESPIDO Y CAUSAS INVOCADAS Y HECHOS ACREDITADOS EN RELACIÓN CON LAS MISMAS CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES Y EFECTOS DE LA DECLARACION DE LA NULIDAD O LA IMPROCEDENCIA</p>	<p>Artículo 107.</p> <p>En los hechos que se estimen probados en la sentencia deberán hacerse constar las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Fecha de despido.</p> <p>b) Salario del trabajador.</p> <p>c) Lugar de trabajo; categoría profesional; antigüedad, concretando los períodos en que sean prestados los servicios; características particulares, si las hubiere, y el trabajo que realizaba el demandante antes de producirse el despido.</p> <p>d) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical</p>	<p>Artículo 107. Hechos probados.</p> <p>En los hechos que se estimen probados en la sentencia deberán hacerse constar las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Antigüedad, concretando los períodos en que hayan sido prestados los servicios; categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido.</p> <p>b) Fecha y forma del despido, causas invocadas para el mismo, en su caso, y hechos acreditados en relación con dichas causas.</p> <p>c) Si el trabajador ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso</p>

<p>CALIFICACIÓN DEL DESPIDO Y DESPIDO NULO:</p> <p>- EN CASO QUE EL DESPIDO NO SEA PROPORCIONAL, EL EMPRESARIO PODRÁ, SI READMITE AL TRABAJADOR, IMPONER UNA SANCIÓN CON AUTORIZACIÓN EN LA PREVIA SENTENCIA Y SI EL PODER DISCIPLINARIO NO HA PRESCRITO EN EL PLAZO DE CADUCIDAD DE 10 DÍAS, QUE EL TRABAJADOR PODRÁ IMPUGNAR EN EL PLAZO DE CADUCIDAD DE VEINTE DÍAS EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA</p>	<p>Artículo 108.</p> <p>1. En el fallo de la sentencia, el Juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.</p> <p>Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma, establecidos en el número uno del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , será calificado como improcedente.</p>	<p>Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia.</p> <p>1. En el fallo de la sentencia, el juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo. Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.</p> <p>En caso de improcedencia del despido por no apreciarse que los hechos acreditados hubieran revestido gravedad suficiente, pero constituyeran infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, el juez podrá autorizar la imposición e una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido; sanción que el empresario podrá imponer en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma. La decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido, conforme al artículo 238.</p> <p>2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el</p>
---	---	--

	<p>2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento,</p>	<p>plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.</p> <p>3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.</p>
--	--	--

	<p>adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.</p> <p>3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el Juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo</p>	
<p>DESPIDO PROCEDENTE: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 109.</p> <p>Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación</p>	<p>Artículo 109. Efectos del despido procedente.</p> <p>Si se estima el despido procedente se declarará convalidada la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación</p>
<p>DESPIDO IMPROCEDENTE:</p> <p>- POSIBILIDAD DE OPCIÓN EN EL ACTO DEL JUICIO</p> <p>- POSIBILIDAD DE QUE, A PETICIÓN DEL ACTOR, LA SENTENCIA EXTINGA EL CONTRATO SI LA READMISIÓN NO FUERA POSIBLE</p> <p>- REMISIÓN A LAS INDEMNIZACIONES REGLAMENTARIAS EN EL CASO DE RELACIONES ESPECIALES</p>	<p>Artículo 110</p> <p>1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere el párrafo b) del propio apartado 1, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en su artículo 57 .</p> <p>En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.</p>	<p>Artículo 110. Efectos del despido improcedente.</p> <p>1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en la letra a) del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:</p> <p>a) La condena comprenderá, también, el abono de la cantidad a que se refiere la letra b) del apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las limitaciones, en su caso, previstas por el apartado 2 de dicho artículo y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 de la misma Ley.</p> <p>b) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.</p> <p>c) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de</p>

	<p>2. En caso de que se declarase improcedente el despido de un representante legal o sindical de los trabajadores, la opción prevista en el número anterior corresponderá al trabajador.</p> <p>3. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.</p>	<p>improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia, y los salarios de tramitación, cuando procedan, hasta dicha fecha.</p> <p>d) En los despidos improcedentes de trabajadores cuya relación laboral sea de carácter especial, la cuantía de la indemnización será la establecida, en su caso, por la norma que regule dicha relación especial.</p> <p>2. En caso de que se declarase improcedente el despido de un representante legal o sindical de los trabajadores, la opción prevista en el número anterior corresponderá al trabajador.</p> <p>3. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.</p> <p>4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha</p>
--	---	--

	<p>4. Cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha</p>	
<p>EFFECTOS DEL RECURSO EN LOS DESPIDOS IMPROCEDENTES: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 111.</p> <p>1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:</p> <p>a) Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295 de esta Ley.</p> <p>b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuese interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la ejecución provisional de la sentencia si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad Gestora.</p>	<p>Artículo 111. Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido.</p> <p>1. Si la sentencia que declarase la improcedencia del despido fuese recurrida, la opción ejercitada por el empresario tendrá los siguientes efectos:</p> <p>a) Si se hubiere optado por la readmisión, cualquiera que fuera el recurrente, ésta se llevará a efecto de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297.</p> <p>b) Cuando la opción del empresario hubiera sido por la indemnización, tanto en el supuesto de que el recurso fuese interpuesto por éste como por el trabajador, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras penda el recurso, si bien durante la tramitación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 208 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p> <p>Si la sentencia que resuelva el recurso que hubiera interpuesto el trabajador elevase la cuantía de la indemnización, el empresario, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal supuesto, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora. A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por</p>

	<p>A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.</p> <p>2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el Tribunal Superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado</p>	<p>desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.</p> <p>2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el Tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado</p>
<p><u>EFFECTOS DEL RECURSO EN DESPIDO IMPROCEDENTE DE REPRESENTANTE LEGAL O SINDICAL DE LOS TRABAJADORES:</u></p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 112.</p> <p>1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:</p> <p>a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto por el artículo 295 de esta Ley.</p> <p>b) De haberse optado por la indemnización, tanto recurra el trabajador como el empresario, no procederá la ejecución provisional de la sentencia si bien durante la sustanciación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las</p>	<p>Artículo 112. Efectos del recurso contra la sentencia de declaración de improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores.</p> <p>1. Cuando la sentencia que declarase la improcedencia del despido de un representante legal o sindical de los trabajadores fuese recurrida, la opción ejercitada por dichos representantes tendrá las siguientes consecuencias:</p> <p>a) Cuando el trabajador hubiese optado por la readmisión, cualquiera que sea la parte que recurra, habrá de estarse a lo dispuesto por el artículo 297.</p> <p>b) De haberse optado por la indemnización, tanto si recurre el trabajador como el empresario, no procederá la readmisión ni el abono de salarios mientras esté pendiente el recurso, si bien durante la sustanciación del recurso el trabajador se considerará en situación legal de desempleo involuntario. Si la sentencia que resuelva el recurso interpuesto por el empresario disminuyera la cuantía de la indemnización, el trabajador, dentro de los cinco días siguientes al de su notificación, podrá cambiar el sentido de su opción y, en tal caso, la readmisión retrotraerá a sus efectos económicos a la fecha en que tuvo lugar la primera elección, deduciéndose de las cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada</p>

	<p>cantidades que por tal concepto se abonen las que, en su caso, hubiera percibido el trabajador en concepto de prestación por desempleo. La citada cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad Gestora.</p> <p>A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.</p> <p>2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el Tribunal Superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado</p>	<p>cantidad, así como la correspondiente a la aportación empresarial a la Seguridad Social por dicho trabajador, habrá de ser ingresada por el empresario en la Entidad gestora.</p> <p>A efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada.</p> <p>2. Cualquiera que sea el sentido de la opción ejercitada, ésta se tendrá por no hecha si el tribunal superior, al resolver el recurso, declarase nulo el despido. Cuando se confirme la sentencia recurrida, el sentido de la opción no podrá ser alterado</p>
<p>EFFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE NULIDAD:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 113.</p> <p>Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 295, tanto cuando fuera recurrida por el empresario como por el trabajador</p>	<p>Artículo 113. Efectos de la declaración de nulidad del despido.</p> <p>Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador</p>
<p>SECCIÓN 2.ª PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES</p>		
<p>MARCO GENERAL:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 114.</p> <p>1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103 de esta Ley.</p> <p>2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.</p> <p>3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al</p>	<p>Artículo 114. Impugnación de sanciones.</p> <p>1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103.</p> <p>2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.</p> <p>3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de</p>

	trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios	oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios
<p>SINGULARIDADES DE LA SENTENCIA:</p> <p>- LA REVOCACIÓN TOTAL O PARCIAL COMPORTA LA CONDENA AL EMPLEADOR AL PAGO DE LOS SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR EN CUMPLIMIENTO DE LA SANCIÓN</p> <p>- EN CASO DE REVOCACIÓN PARCIAL SI LOS HECHOS SON CONSTITUTIVOS DE SANCIÓN EN GRADO MENOR, EL JUEZ AUTORIZARÁ AL EMPRESARIO PARA QUE LA IMPONGA, QUE LO DEBERÁ HACER EN UN PLAZO DE CADUCIDAD DE DIEZ DÍA, SI NO ESTÁ PRESCRITAS. EL TRABAJADOR PODRÁ IMPUNGAR EN TRÁMITE DE EJECUCIÓN ESA SEGUNDA SANCIÓN EN EL PLAZO DE CADUCIDAD DE VEINTE DÍAS.</p>	<p>Artículo 115.</p> <p>1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:</p> <p>a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>b) Revocarla totalmente cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta.</p> <p>c) Revocarla en parte, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta.</p>	<p>Artículo 115. Contenido de la sentencia.</p> <p>1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:</p> <p>a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>b) Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta, condenando al empresario al pago de los salarios que hubieran dejado de abonarse en cumplimiento de la sanción.</p> <p>c) Revocarla en parte, con análogo pronunciamiento de condena económica por el período de exceso en su caso, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes, de no haber prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave. En este caso, el juez podrá autorizar la imposición, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a notificación de sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, y la decisión empresarial será revisable a instancia del trabajador, en el plazo igualmente de caducidad de los veinte días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución de dicha sentencia previsto en el artículo 238.</p> <p>d) Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación</p>

	<p>d) Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos.</p> <p>2. A los efectos de lo previsto en el número anterior serán 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 restantes integrantes de la</p>	<p>prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior serán 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 restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales.</p> <p>3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente</p>
--	---	--

	<p>representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un Sindicato, sin dar audiencia a los Delegados sindicales. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable.</p> <p>3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente</p>	
CAPÍTULO III DE LA RECLAMACIÓN AL ESTADO DEL PAGO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN JUICIOS POR DESPIDO		
<p>RECLAMACIÓN INICIAL AL ESTADO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 116.</p> <p>1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del Juzgado o Tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de sesenta días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.</p> <p>2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél</p>	<p>Artículo 116. Reclamación del pago de salarios de tramitación.</p> <p>1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del juzgado o tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de sesenta días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.</p> <p>2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél</p>
<p>RECLAMACIÓN PREVIA: - FIJACIÓN DEL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN – REMISIÓN AL ART. 59.2- CON REGLAS DIFERENCIADAS A EFECTOS DEL “DIES A QUO” ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADOR</p>	<p>Artículo 117.</p> <p>1. Para demandar al Estado por los salarios de tramitación, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos, contra cuya denegación el empresario o, en su caso, el trabajador, podrá promover la oportuna acción ante el Juzgado que conoció en la instancia del proceso de despido.</p> <p>2. A la demanda habrá de acompañarse copia de la resolución administrativa denegatoria o de la instancia de solicitud de pago</p>	<p>Artículo 117. Requisito de la reclamación administrativa previa.</p> <p>1. Para demandar al Estado por los salarios de tramitación, será requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma y plazos establecidos, contra cuya denegación el empresario o, en su caso, el trabajador, podrá promover la oportuna acción ante el Juzgado que conoció en la instancia del proceso de despido.</p> <p>2. A la demanda habrá de acompañarse copia de la resolución administrativa denegatoria o de la instancia de solicitud de pago.</p> <p>3. El plazo de prescripción de esta acción es el previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,</p>

		<p>iniciándose el cómputo del mismo, en caso de reclamación efectuada por el empresario, desde el momento en que éste sufre la disminución patrimonial ocasionada por el abono de los salarios de tramitación y, en caso de reclamación por el trabajador, desde la fecha de notificación al mismo del auto judicial que haya declarado la insolvencia del empresario</p>
<p>JUICIO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 118.</p> <p>1. Admitida la demanda, el Secretario judicial señalará día para el juicio en los cinco siguientes, citando al efecto al trabajador, al empresario y al Abogado del Estado, sin que se suspenda el procedimiento para que éste pueda elevar consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.</p> <p>2. 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</p>	<p>Artículo 118. Celebración del acto de juicio.</p> <p>1. Admitida la demanda, el secretario judicial señalará día para el juicio en los cinco siguientes, citando al efecto al trabajador, al empresario y al Abogado del Estado, sin que se suspenda el procedimiento para que éste pueda elevar consulta a la Dirección General del Servicio Jurídico del Estado.</p> <p>2. 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</p>
<p>CÓMPUTO DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: - INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p>	<p>Artículo 119.</p> <p>1. A efectos del cómputo de tiempo que exceda de los sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 116, serán excluidos del mismo los períodos siguientes:</p> <p>a) El tiempo invertido en la subsanación de la demanda, por no haber acreditado la celebración de la conciliación o de la reclamación administrativa previa, o por defectos, omisiones o imprecisiones en aquélla.</p> <p>b) El período en que estuviesen suspendidos los autos, a petición de parte, por suspensión del acto del juicio en los términos previstos en el artículo 83 de esta Ley.</p> <p>c) El tiempo que dure la suspensión para acreditar la presentación de la querrela, en los casos en que cualquiera de las partes alegase la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito.</p> <p>2. En los supuestos enunciados anteriormente el Juez, apreciando las pruebas aportadas, decidirá si los salarios correspondientes al tiempo</p>	<p>Artículo 119. Cómputo del tiempo.</p> <p>1. A efectos del cómputo de tiempo que exceda de los sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 116, serán excluidos del mismo los períodos siguientes:</p> <p>a) El tiempo invertido en la subsanación de la demanda, por no haber acreditado la celebración de la conciliación, de la mediación o de la reclamación administrativa previa, o por defectos, omisiones o imprecisiones en aquélla.</p> <p>b) El período en que estuviesen suspendidos los autos, a petición de parte, por suspensión del acto del juicio en los términos previstos en el artículo 83.</p> <p>c) El tiempo que dure la suspensión para acreditar la presentación de la querrela, en los casos en que cualquiera de las partes alegase la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito.</p> <p>2. En los supuestos enunciados anteriormente el juez, apreciando las pruebas aportadas, decidirá si los salarios correspondientes al tiempo invertido han de correr a cargo del Estado o del empresario. Excepcionalmente, podrá privar al trabajador de su percepción, si</p>

	invertido han de correr a cargo del Estado o del empresario. Excepcionalmente, podrá privar al trabajador de su percepción, si apreciase que en su actuación procesal ha incurrido en manifiesto abuso de derecho	apreciase que en su actuación procesal ha incurrido en manifiesto abuso de derecho.
CAPÍTULO IV DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS Y OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN		
SECCIÓN 1.ª EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS		
MARCO GENERAL: (SIN CAMBIOS)	Artículo 120. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes	Artículo 120. Tramitación. Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, se ajustarán a las normas contenidas en el Capítulo relativo a los procesos por despidos y sanciones sin perjuicio de las especialidades que se enuncian en los artículos siguientes
SINGULARIDADES PROCESALES: <i>- EN CORRESPONDENCIA CON LA LEY 35/2011, INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRATOS DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA EN QUE EL TRABAJADOR ALEGUE QUE LA CAUSA ES DISCIPLINARIA</i>	Artículo 121. 1. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso. 2. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial	Artículo 121. Plazo de ejercicio de la acción. Carga de la prueba. 1. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva será de veinte días, que en todo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo. El trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso. 2. La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial. 3. Cuando el trabajador vinculado por la empresa con un contrato de fomento de la contratación indefinida alegue que la utilización por la empresa del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión
CALIFICACIÓN DEL DESPIDO: (SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)	Artículo 122. 1. Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará	Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato. 1. Se declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación escrita. Si no la acreditase, se calificará de

	<p>de improcedente.</p> <p>2. La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve</p>	<p>improcedente.</p> <p>2. La decisión extintiva será nula:</p> <p>a) Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>b) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la</p>
--	---	---

	<p>meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</p> <p>Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.</p> <p>3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan</p>	<p>decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho, a los permisos y excedencias señalados.</p> <p>3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 53 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan</p>
<p>EFFECTOS DE LA SENTENCIA:</p> <p><i>- EL REINTEGRO DE LA INDEMNIZACIÓN POR EL TRABAJADOR SÓLO OPERA UNA VEZ LA SENTENCIA ES FIRME</i></p>	<p>Artículo 123.</p> <p>1. Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.</p> <p>2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.</p> <p>3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida.</p> <p>4. El Juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia</p>	<p>Artículo 123. Efectos de la sentencia.</p> <p>1. Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.</p> <p>2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.</p> <p>3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.</p> <p>4. El juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia</p>
<p>SECCIÓN 2.ª DESPIDOS COLECTIVOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE</p>		

PRODUCCIÓN		
<p>NULIDAD EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS:</p> <p>- NULIDAD POR DESPIDO COLECTIVO SIN AUTORIZACIÓN DEL JUEZ CONCURSAL</p> <p>- NULIDAD POR INFRACCIÓN DE DFFF</p>	<p>Artículo 124.</p> <p>El órgano judicial declarará nulo, de oficio o a instancia de parte, el acuerdo empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario si no se hubiese obtenido la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista. En tal caso la condena a imponer será la que establece el artículo 113 de esta Ley</p>	<p>Artículo 124. Nulidad de la extinción colectiva de contratos.</p> <p>El órgano judicial declarará nula, de oficio o a instancia de parte, la decisión empresarial de extinción colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario, si no se hubiese tramitado la previa autorización administrativa u obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En tales casos la condena a imponer será la que establece el artículo 113</p>
<p>CAPÍTULO V VACACIONES, MATERIA ELECTORAL, MOVILIDAD GEOGRÁFICA, MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE</p>		
<p>SECCIÓN 1ª. VACACIONES</p>		
<p>SUPUESTOS:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 125.</p> <p>El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:</p> <p>a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir del en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.</p> <p>b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.</p> <p>c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.</p> <p>d) Cuando el objeto del debate verse</p>	<p>Artículo 125. Fijación de vacaciones.</p> <p>El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:</p> <p>a) Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.</p> <p>b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.</p> <p>c) Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.</p> <p>d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos</p>

	sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados	también deberán ser demandados
PARTICULARIDADES PROCESALES: (SIN CAMBIOS)	Artículo 126. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el Secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días	Artículo 126. Urgencia del procedimiento. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días
SECCIÓN 2.ª MATERIA ELECTORAL		
SUBSECCIÓN 1.ª IMPUGNACIÓN DE LOS LAUDOS		
SUPUESTOS, LEGITIMACIÓN Y PLAZOS: - <i>INCLUSIÓN DE TODOS LOS SUPUESTOS DE ELECCIONES DESDE LA PROMOCIÓN, INCLUIDA LA VALIDEZ DE LA COMUNICACIÓN A LA OPRERA DEL PROPÓSITO DE CELEBRAR ELECCIONES (ya no, desde la constitución de la mesa, como era doctrina del TS)</i>	Artículo 127. 1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes. 2. La impugnación podrá plantearse por	Artículo 127. Supuestos, legitimación y plazo. 1. Los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes. 2. Se someterán a dicho arbitraje todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la Mesa Electoral y las decisiones de ésta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral. 3. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo

	quienes tengan interés legítimo, incluida la empresa cuando en ella concurra dicho interés, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del m	
CAUSAS DE IMPUGNACIÓN: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 128.</p> <p>La demanda sólo podrá fundarse en:</p> <p>a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el artículo 76.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.</p> <p>b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.</p> <p>c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .</p> <p>d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas</p>	<p>Artículo 128. Fundamento de la demanda.</p> <p>La demanda sólo podrá fundarse en:</p> <p>a) Indebida apreciación o no apreciación de cualquiera de las causas contempladas en el apartado 2 del artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje.</p> <p>b) Haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje o que, de haberlo sido, no puedan ser objeto del mismo. En estos casos la anulación afectará sólo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal.</p> <p>c) Promover el arbitraje fuera de los plazos estipulados en el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>d) No haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas</p>
LEGITIMACIÓN PASIVA: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 129.</p> <p>1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.</p> <p>2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral</p>	<p>Artículo 129. Legitimación pasiva.</p> <p>1. La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación.</p> <p>2. En ningún caso tendrán la consideración de demandados los comités de empresa, los delegados de personal, o la mesa electoral</p>
LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 130.</p> <p>Si examinada la demanda el Secretario judicial estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan ante el órgano judicial, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en</p>	<p>Artículo 130. Litisconsorcio pasivo necesario.</p> <p>Si examinada la demanda el secretario judicial estima que puede no haber sido dirigida contra todos los afectados, citará a las partes para que comparezcan ante el órgano judicial, dentro del día siguiente, a una audiencia preliminar en la que éste,</p>

	la que éste, oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto	oyendo a las partes sobre la posible situación de litisconsorcio pasivo necesario, resolverá sobre la misma en el acto
LEGITIMACIÓN DE SINDICATOS Y EMPRESARIOS: (SIN CAMBIOS)	Artículo 131. En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos	Artículo 131. Legitimación de sindicatos y empresario. En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos
SINGULARIDADES DEL PROCESO: - POSIBLE SUSPENSIÓN DEL PROCESO ELECTORAL CON REMISIÓN AL PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA TUTELA DE DFFF	Artículo 132. 1. Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades: a) Al admitir la demanda, se acordará recabar de la oficina pública texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente. b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el Juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa. 2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa, y el Juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el retroceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria podrá imponerle la sanción prevista en el artículo 97	Artículo 132. Especialidades del proceso. 1. Este proceso se tramitará con urgencia y tendrá las siguientes especialidades: a) Al admitir la demanda, se acordará recabar de la oficina pública texto del laudo arbitral, así como copia del expediente administrativo relativo al proceso electoral. La documentación referida deberá ser enviada por el requerido dentro del día siguiente. b) El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. c) La sustanciación de este proceso no suspenderá el desarrollo del procedimiento electoral, salvo que se acuerde motivadamente por el juez, a petición de parte, caso de concurrir causa justificativa y en la forma establecida en el artículo 180. 2. Cuando el demandante hubiera sido la empresa, y el juez apreciase que la demanda tenía por objeto obstaculizar o retrasar el proceso electoral, la sentencia que resuelva la pretensión impugnatoria impondrá la sanción prevista en el apartado 4 del artículo 75 y en el apartado 3 del artículo 97
SUBSECCIÓN 2.ª IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENIEGUE EL REGISTRO Y DE LA CERTIFICACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL		
COMPETENCIA TERRITORIAL Y LEGITIMACIÓN:	Artículo 133.	Artículo 133. Denegación del registro de actos. Competencia territorial y legitimación.

<p>- LA LEGITIMACIÓN PASIVA ES DE LA AP Y NO DE LA OPRA</p>	<p>1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.</p> <p>2. La oficina pública será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa</p>	<p>1. Ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública se podrá impugnar la denegación por ésta del registro de las actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa. Podrán ser demandantes quienes hubiesen obtenido algún representante en el acta de elecciones.</p> <p>2. La Administración a la que esté adscrita la oficina pública será siempre parte, dirigiéndose la demanda también contra quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa</p>
<p>PLAZO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 134. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación</p>	<p>Artículo 134. Plazo. El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquel en que se reciba la notificación</p>
<p>ESPECIALIDADES DEL PROCESO: - INTEGRACIÓN DEL REDACTADO DEL ANTERIOR ART. 136</p>	<p>Artículo 135. 1. Este proceso se tramitará con urgencia. En la resolución por la que se admita la demanda se requerirá a la oficina pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días. 2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente</p> <p>Artículo 136. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. De estimar la demanda, la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral</p>	<p>Artículo 135. Especialidades del proceso. 1. Este proceso se tramitará con urgencia. En la resolución por la que se admita la demanda se requerirá a la oficina pública competente el envío del expediente administrativo, que habrá de ser remitido en el plazo de dos días. 2. El acto del juicio habrá de celebrarse dentro de los cinco días siguientes a la recepción del expediente. 3. La sentencia, contra la que no cabe recurso, habrá de dictarse en el plazo de tres días, debiendo ser comunicada a las partes y a la oficina pública. De estimar la demanda, la sentencia ordenará de inmediato el registro del acta electoral</p>
<p>CERTIFICACIÓN DE REPRESENTATIVIDAD: - NUEVO PROCEDIMIENTO PARA LA IMPUGNACIÓN DE LAS CERTIFICACIONES DE REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS: LEGITIMACIÓN PASIVA DE LOS SINDICATOS, PLAZO (10 días),</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 136. Certificación de capacidad representativa sindical. 1. Las resoluciones de la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales podrán ser impugnadas por el sindicato o sindicatos interesados, ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la oficina pública correspondiente, dentro el plazo de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación, dirigiéndose en su caso la demanda contra los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida.</p>

<p>CARÁCTER URGENTE Y SENTENCIA (PLAZO, EFECTOS E IRRECURRENTE)</p>		<p>2. La resolución que admita a trámite la demanda señalará el juicio con carácter urgente dentro del plazo de los diez días siguientes y dispondrá la reclamación del expediente administrativo de la oficina pública para su remisión al Juzgado dentro de los dos días siguientes.</p> <p>3. La sentencia habrá de dictarse en el plazo de tres días y resolverá sobre los términos de la certificación emitida en función de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes. Contra dicha resolución, que se notificará a la oficina pública y a las partes, cabrá recurso de suplicación</p>
---	--	---

SECCIÓN 3.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

<p>ESPECIALIDADES:</p> <p>- SE RECOGEN LOS CRITERIOS DEL TS: LIMITACIÓN A LA REALIZACIÓN DE FUNCIONES SUPERIORES, POSIBLE ACUMULACIÓN CON RECLAMACIÓN POR DIFERENCIAS SALARIALES. SIN EMBARGO, SÍ SE ACEPTA EL RECURSO CUANDO DICHAS CUANTÍAS SUPEREN LOS TOPES MÁXIMOS – sin que quede claro si dicho recurso es a efectos de diferencias o, además, de la clasificación-</p>	<p>Artículo 137.</p> <p>1. La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.</p> <p>2. En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados y circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor y deberá emitirse en el plazo de quince días.</p> <p>3. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno</p>	<p>Artículo 137. Reclamación de categoría o grupo profesional.</p> <p>1. La demanda que inicie este proceso será acompañada de informe emitido por el comité de empresa o, en su caso, por los delegados de personal sobre las funciones superiores alegadas y la correspondencia de las mismas dentro del sistema de clasificación aplicable. En el caso de que estos órganos no hubieran emitido el informe en el plazo de quince días, al demandante le bastará acreditar que lo ha solicitado.</p> <p>2. En la resolución por la que se admita la demanda, se recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados, en relación con el sistema de clasificación aplicable, y demás circunstancias concurrentes relativas a la actividad del actor, y deberá emitirse en el plazo de quince días.</p> <p>3. A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes. Contra la sentencia que recaiga no se dará recurso alguno, salvo que las diferencias salariales reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación</p>
---	---	---

SECCIÓN 4.ª MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

<p><u>ESPECIALIDADES PROCESALES:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - SE REVISAR LEGALMENTE LA CONOCIDA DOCTRINA DEL TS RESPECTO A LA INAPLICACIÓN DEL ART. 138 LPL SI NO SE LA EMPRESA NO HA IDO POR LA VÍA DE LOS ARTS. 40 Y 41 ET: LA MODALIDAD PROCESAL ADECUADA SERÁ ÉSTA, AUNQUE HAYA EXISTIDO DICHA OMISIÓN. - SIN EMBARGO, SE ESTABLECE UN PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE UN AÑO –POR REMISIÓN AL ART. 59.2 ET-, QUE PARECE SUSTITUIR LA CADUCIDAD DE 20 DÍAS EN ESOS SUPUESTOS. - SE DETERMINA LA COMUNICACIÓN POR ESCRITO –IDÉNTICOS EFECTOS A LOS ANTERIORES- - EL PLAZO DE CADUCIDAD EMPIEZA A CONTAR TAMBIÉN DESDE LA NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES. - POSIBILIDAD DE SOLICITAR INFORME A LA ITSS, QUE INTERRUMPE EL PLAZO PARA DICTAR SENTENCIA - SI SE PLANTEA CONFLICTO COLECTIVO, LA SENTENCIA RECAÍDA EN ÉSTE TIENE EFICACIA DE COSA JUZGADA EN LOS SUPUESTOS INDIVIDUALES. - SE REFUERZAN LAS PRESUNCIONES DE VERACIDAD DEL ACUERDO CON LOS REPRESENTANTES (AL ESTABLECERSE QUE LA NO INTERRUPCIÓN DEL 	<p>Artículo 138.</p> <p>1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, que deberá presentarse en el plazo de los veinte días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.</p> <p>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 traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.</p>	<p>Artículo 138. Tramitación.</p> <p>1. El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, plazo que no comenzará a computarse hasta que tenga lugar dicha notificación, sin perjuicio de la prescripción en todo caso de las acciones derivadas por el transcurso del plazo previsto en el apartado 2 del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>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 traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos.</p> <p>3. El órgano jurisdiccional podrá recabar informe urgente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndole copia de la demanda y documentos que la acompañen. El informe versará sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial en relación con la modificación acordada y demás circunstancias concurrentes.</p> <p>4. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 3 del artículo 160. No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores que pudiera recaer una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.</p> <p>5. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de</p>
---	---	--

<p>PROCEDIMIENTO SE REFIERE A LOS SUPUESTOS DE PACTO POSTERIOR AL PROCESO)</p> <p>- POSIBILIDAD DE RECURSO EN EL LOS SUPUESTOS COLECTIVOS</p> <p>- SI LA MEDIDA SE DECLARA JUSTIFICADA DEBERÁ RECONOCER EL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO EN EL PLAZO DE QUINCE DÍAS.</p> <p>- EN CASO DE QUE SE CALIFIQUE COMO INJUSTIFICADA SE DEBERÁ CONDENAR A DAÑOS Y PERJUICIOS, SI SE HAN PRODUCIDO</p> <p>- LA NULIDAD PUEDE SER DECLARADA POR VULNERACIÓN DE DFFF Y TODOS LOS SUPUESTOS QUE DETERMINAN DICHA CALIFICACIÓN PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO</p>	<p>3. Si una vez iniciado el proceso se plantease demanda de conflicto colectivo contra la decisión empresarial, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda de conflicto colectivo.</p> <p>No obstante, el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento.</p> <p>4. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.</p> <p>La sentencia, que no tendrá recurso salvo en el supuesto y con los requisitos contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 189 , y que será inmediatamente ejecutiva, deberá ser dictada en el plazo de cinco días.</p> <p>5. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial,</p>	<p>los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, de no haberse recabado el informe previsto en el apartado 3 de este artículo.</p> <p>6. La sentencia deberá ser dictada en el plazo de cinco días y será inmediatamente ejecutiva. Contra la misma no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores y en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto.</p> <p>7. La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa. La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días. La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos. Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.</p> <p>8. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del</p>
--	--	---

	<p>según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.</p> <p>La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.</p> <p>Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en el último párrafo del apartado 1 del artículo 40 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , y en el último párrafo del apartado 3 del artículo 41 del mismo Texto Legal.</p> <p>6. Cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del</p>	<p>Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281.</p> <p>9. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo.</p>
--	---	---

	<p>contrato por causa de lo previsto en el artículo 50.1 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores conforme a lo establecido en los artículos 277, 278 y 279 de la presente Ley.</p> <p>7. Si la sentencia declarara la nulidad de la medida empresarial, su ejecución se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior. En todo caso serán de aplicación los plazos establecidos en el mismo</p>	
--	--	--

SECCIÓN 5.ª DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE

<p>PECULIARADES PROCESALES DE ESTA MODALIDAD:</p> <p>- SE INCLUYE REFERENCIA A LA NEGATIVA DEL EMPLEADOR (Y NO SÓLO DISCONFORMIDAD) EN RELACIÓN A LA PROPUESTA (Y YA NO, A LA CONCRECIÓN HORARIA Y DEL PERÍODO DE DISFRUTE)</p> <p>- POSIBLE ACUMULACIÓN DE ACCIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN LA DEMORA, SALVO QUE EL EMPRESARIO HUBIERA ACEPTADO PROVISIONALMENTE EL HORARIO PROPUESTO.</p> <p>- AMBAS PARTES DEBERÁN APORTAR PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS HORARIAS EN LA CONCILIACIÓN Y EL JUICIO, CON INFORME POTESTATIVO DE ÓRGANOS PARITARIOS DE SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD</p> <p>- POSIBILIDAD DE RECURSO SI LA INDEMNIZACIÓN SUPERA LOS LÍMITES LEGALES –sin aclarar</p>	<p>Artículo 138 bis.</p> <p>El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.</p>	<p>Artículo 139. Tramitación.</p> <p>1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:</p> <p>a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.</p> <p>En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados a al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador. El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.</p> <p>b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera</p>
--	--	--

<p><i>tampoco si se refiere sólo a este último extremo-, AUNQUE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN TENDRÁN CARÁCTER EJECUTIVO.</i></p> <p><i>- EL PROCEDIMIENTO SE APLICA TAMBIÉN A LOS SUPUESTOS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CON POSIBILIDAD DE MEDIDAS CAUTELARES (art. 180.4)</i></p>	<p>b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días</p>	<p>dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.</p> <p>2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180</p>
---	--	--

CAPÍTULO VI DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

<p>RECLAMACIÓN PREVIA E IMPUGNACIÓN DE ALTAS MÉDICAS:</p> <p><i>- SE LIMITA LA MODALIDAD A LAS "PRESTACIONES"</i></p> <p><i>- SE REITERA LA RECLAMACIÓN PREVIA ANTE LAS MATEPSS</i></p> <p><i>- SE EXCEPTÚA DE RECLAMACIÓN PREVIA LOS CASOS DE INFRACCIÓN DE DDFF EN LOS QUE DICHA PRETENSIÓN SEA ÚNICA (vid. art. 69).</i></p> <p><i>- NUEVO TRÁMITE PARA IMPUGNAR ALTAS MÉDICAS: NO ES PRECISA LA RECLAMACIÓN PREVIA A LA FINALIZACIÓN DEL PLAZO MÁXIMO DE LA IT (vid. art. 71), LA LEGITIMACIÓN PASIVA ES ÚNICA DEL INNS O LA MATEPSS, SIN NECESIDAD DE DEMANDAR AL SERVICIO DE SALUD – SALVO SI EL ALTA HA SIDO EXPEDIDO POR</i></p>	<p>Artículo 139.</p> <p>En las demandas formuladas en materia de Seguridad Social contra las entidades gestoras o servicios comunes, incluidas aquellas en las que se invoque la lesión de un derecho fundamental, se acreditará haber cumplido el trámite de la reclamación previa regulado en el artículo 71 de esta Ley. En caso de omitirse, el Secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda</p>	<p>Artículo 140. Tramitación. Impugnación de altas médicas.</p> <p>1. En las demandas formuladas en materia de prestaciones de Seguridad Social contra organismos gestores y entidades colaboradoras en la gestión se acreditará haber agotado la vía administrativa correspondiente, incluidas aquellas en las que se haya acumulado la alegación de la lesión de un derecho fundamental o libertad pública y salvo que se opte por ejercitar exclusivamente esta última mediante la modalidad procesal de tutela. No será exigible el previo agotamiento de la vía administrativa, en los procesos de impugnación de altas médicas emitidas por los órganos competentes de las Entidades gestoras de la Seguridad Social al agotarse el plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de la prestación de incapacidad temporal.</p> <p>2. En caso de omitirse, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.</p> <p>3. El proceso de impugnación de alta médica tendrá las siguientes especialidades:</p> <p>a) La demanda se dirigirá</p>
---	--	---

<p>MÉDICO DEL MISMO-, NI A LA EMPRESA –SALVO QUE SE CUESTIONES LA CONTINGENCIA-, ES URGENTE Y PREFERENTE, EL PLAZO DE SEÑALAMIENTO ES DE CINCO DÍAS Y EL DE DICTAR SENTENCIA, TRES, SUS EFECTOS SE LIMITAN A LA PROPIA ALTA “SIN CONDICIONAR OTROS PROCESOS DIVERSOS”, NO PUEDEN ACUMULARSE OTRAS ACCIONES –ni siquiera la diferencia de IT, aunque la sentencia estimatoria deberá reponer al beneficiario en la prestación hasta, en su caso, la extinción-</p>		<p>exclusivamente contra la Entidad gestora y, en su caso, contra la colaboradora en la gestión. No existirá necesidad de demandar al servicio público de salud, salvo cuando se impugne el alta emitida por los servicios médicos del mismo, ni a la empresa salvo cuando se cuestione la contingencia.</p> <p>b) Será urgente y se le dará tramitación preferente.</p> <p>c) El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda, y la sentencia, que no tendrá recurso, se dictará en el plazo de tres días y sus efectos se limitarán al alta médica impugnada, sin condicionar otros procesos diversos, sea en lo relativo a la contingencia, a la base reguladora, a las prestaciones derivadas o a cualquier otro extremo.</p> <p>d) No podrán acumularse otras acciones, ni siquiera la reclamación de diferencias de prestación económica por incapacidad temporal, si bien la Sentencia que estime indebida el alta dispondrá la reposición del beneficiario en la prestación que hubiera venido percibiendo, en tanto no concurra causa de extinción de la misma, por el transcurso del tiempo por el que hubiere sido reconocida o por otra causa legal de extinción.</p>
<p><u>LEGITIMACIÓN DE LAS ENTIDADES GESTORAS Y LA TGSS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - PLENO RECONOCIMIENTO A TODOS LOS EFECTOS – INCLUYENDO RECURSOS- EN LOS QUE TENGAN INTERÉS. - EN EL CASO DE INTERVENCIÓN POSTERIOR A LA ADMISIÓN DE LA DEMANDA - POSIBILIDAD DE QUE EL ÓRGANO JUDICIAL RQUIERA LA APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE EN ESTOS PROCEDIMIENTOS AUNQUE NO ESTÉN PERSONADAS 	<p>Artículo 140.</p> <p>Las Entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social podrán 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 el curso de las actuaciones</p>	<p>Artículo 141. Legitimación de las Entidades gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>1. Las entidades u organismos gestores y la Tesorería General de la Seguridad Social, podrán personarse y ser tenidas por parte, con plenitud de posibilidades de alegación y defensa, incluida la de interponer el recurso o remedio procesal que pudiera proceder, en los pleitos en materia de prestaciones de Seguridad Social y, en general, en los procedimientos en los que tengan interés por razón del ejercicio de sus competencias, sin que tal intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones.</p> <p>A tal efecto el secretario judicial deberá efectuar las actuaciones precisas para constatar la posible existencia de las situaciones anteriores y acordar, en su caso, que les sean notificadas las resoluciones de admisión a trámite, señalamiento de la vista o incidente y demás resoluciones, incluida la que ponga fin al trámite correspondiente.</p>

		<p>2. El órgano jurisdiccional podrá solicitar de dichas entidades y organismos los antecedentes de que dispongan en relación con los hechos objeto del procedimiento y los mismos podrán igualmente aportar dichos antecedentes, estén o no personados en las actuaciones, en cuanto pudieran afectar a las prestaciones que gestionen, a los fines de completar los elementos de conocimiento del órgano jurisdiccional en la resolución del asunto</p>
<p>TRÁMITES PREVIOS AL JUICIO:</p> <p>- POSIBILIDAD DE QUE SI EL EMPRESARIO NO PRESENTA EL DOCUMENTO ACREDITATIVO DE LA COBERTURA DEL RIESGO, EL JUEZ, ADEMÁS DEL ANTERIOR EMBARGO PREVENTIVO, DECRETE CUANTAS MEDIDAS CAUTELARES CONSIDERE NECESARIAS. DICHAS MEDIDAS SE AMPLÍAN TAMBIÉN A SUPUESTOS DE MEJORAS VOLUNTARIAS O COMPLEMENTARIAS Y A POSIBLES RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO O TERCEROS POR AT Y MP.</p> <p>- LOS SUPUESTOS SUSCEPTIBLES DE INFORME DE LA ITSS SE AMPLÍAN AHORA A LOS PROCESOS POR DETERMINACIÓN DE CONTINGENCIA, RECARGO Y EP. CON PREVISIÓN DE UN PLAZO MÍNIMO DE CINCO DÍAS ANTES DEL JUICIO PARA SU REITERACIÓN, CASO DE OMISIÓN</p>	<p>Artículo 141.</p> <p>1. Si en las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignara el nombre de la entidad gestora o, en su caso, de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, el Secretario judicial, antes del señalamiento del juicio, requerirá al empresario demandado para que en plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo. Si transcurrido este plazo no lo presentara, vistas las circunstancias que concurren y oyendo a la Tesorería General de la Seguridad Social, el Juez acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio.</p>	<p>Artículo 142. Documentación en procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>1. Si en las demandas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no se consignara el nombre de la Entidad gestora o, en su caso, de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, el secretario judicial, antes del señalamiento del juicio, requerirá al empresario demandado para que en plazo de cuatro días presente el documento acreditativo de la cobertura de riesgo. Si transcurrido este plazo no lo presentara, vistas las circunstancias que concurren y oyendo a la Tesorería General de la Seguridad Social, el juez acordará el embargo de bienes del empresario en cantidad suficiente para asegurar el resultado del juicio y cuantas medidas cautelares se consideren necesarias. Iguales medidas se adoptarán, en el procedimiento correspondiente, en relación con el aseguramiento del riesgo y el documento de cobertura de las mejoras voluntarias o complementarias de seguridad social y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros por accidente de trabajo y enfermedad profesional, a cuyo efecto el empresario o el tercero deberán aportar en el plazo antes indicado y previo requerimiento al efecto, el documento de aseguramiento y los datos de la entidad aseguradora que cubra el mismo, con apercibimiento de adoptarse la medida de embargo preventivo prevista anteriormente u otras medidas cautelares idóneas.</p> <p>2. En los procesos para la determinación de contingencia o de la falta de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en los demás supuestos en que lo estime necesario, la</p>

	<p>2. En los procesos por accidentes de trabajo, en la resolución por la que se admita la demanda a trámite se deberá interesar de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figurase ya en los autos, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente, trabajo que realizaba el accidentado, salario que percibía y base de cotización, que será expedido necesariamente en el plazo máximo de diez días. Antes de la celebración del juicio, el Secretario judicial deberá reiterar la presentación de dicho informe si éste no hubiere tenido todavía entrada en los autos</p>	<p>resolución en la que se admita la demanda a trámite deberá interesar de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figurase ya en el expediente o en los autos, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad, trabajo que realizaba el accidentado o enfermo, salario que percibía y base de cotización, que será expedido necesariamente en el plazo máximo de diez días. Con antelación de al menos cinco días a la celebración del juicio, el secretario judicial deberá reiterar la remisión de dicho informe si éste no hubiere tenido todavía entrada en los autos.</p>
<p>EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>AMPLIACIÓN A LAS MATEPSS</i> - <i>PREFERENCIA DE LA REMISIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO</i> - <i>EL EXPEDIENTE DEBE ENVIARSE COMPLETO, FOLIADO Y, EN SU CASO, AUTENTIFICADO, CON UN ÍNDICE.</i> - <i>SE REQUERIRÁ INFORME A LA PARTE DEMANDADA –CON POSIBILIDAD QUE ÉSTA LO APORTE A SU INSTANCIA- SOBRE SI EXISTEN OTRAS DEMANDAS VINCULADAS, A EFECTOS DE</i> 	<p>Artículo 142.</p> <p>1. Al admitirse a trámite la demanda se reclamará a la entidad gestora o servicio común la remisión del expediente original o copia del mismo o de las actuaciones y, en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en plazo de diez días. Si se remitiera el expediente original, el Secretario judicial lo devolverá a la entidad de procedencia, firme que sea la sentencia, dejando en los autos nota de ello.</p>	<p>Artículo 143. Remisión del expediente administrativo.</p> <p>1. Al admitirse a trámite la demanda se reclamará a la Entidad gestora o al organismo gestor o colaborador la remisión del expediente o de las actuaciones administrativas practicadas en relación con el objeto de la misma, en original o copia, en soporte escrito o preferentemente informático, y, en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en plazo de diez días. El expediente se enviará completo, foliado y, en su caso, autenticado y acompañado de un índice de los documentos que contenga. Si se remitiera el expediente original, el secretario judicial lo devolverá a la entidad de procedencia, firme que sea la sentencia, dejando en los autos nota de ello.</p> <p>2. Al solicitarse la referida remisión de expediente o actuaciones se requerirá igualmente al correspondiente</p>

<p>ACUMULACIÓN.</p> <p>- POSIBILIDAD QUE EL TRIBUNAL EMPLACE DE OFICIO A OTRAS PERSONAS A LA VISTA DE DICHO EXPEDIENTE –anterioridad mínima de cinco días-</p> <p>- MATIZACIÓN –en línea con los criterios del TS en la materia- QUE LA INTERDICCIÓN DE ALEGAR HECHOS NUEVOS EN EL PROCESO (RESPECTO AL EXPEDIENTE) NO SE APLICA A HECHOS NUEVOS O ANTERIORMENTE DESCONOCIDOS</p>		<p>organismo y éste, en su caso, deberá poner de oficio en conocimiento del juzgado o tribunal, informe de si tiene conocimiento de las existencia de otras demandas en las que se deduzcan pretensiones en relación con el mismo acto o actuación, a los efectos de posibilitar, en su caso, la acumulación de oficio o a instancia de parte.</p> <p>3. A la vista del expediente, el Tribunal dispondrá el emplazamiento de las personas que pudieran ostentar un interés legítimo en el proceso o resultar afectadas por el mismo, para que puedan comparecer en el acto de juicio y ser tenidas por parte en el proceso y formular sus pretensiones, procurando que tal emplazamiento se entienda con los interesados con al menos cinco días hábiles de antelación al señalamiento a juicio y sin necesidad de que, en este caso, se cumplan los plazos generales previstos para la citación de las partes demandadas en el artículo 82.</p> <p>4. En el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo, salvo en cuanto a los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad</p>
---	--	--

	<p>2. En el proceso no podrán aducirse por ninguna de las partes hechos distintos de los alegados en el expediente administrativo</p>	
<p>NO APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE:</p> <p>- SE OMITE LA REITERACIÓN PARA LA APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE ANTES DEL JUICIO</p> <p>- SIN EMBARGO, SE SIGUE MANTENIENDO LA POSIBILIDAD DE SUSPENSIÓN POR INTERÉS DEL DEMANDANTE, CON POSIBLE IMPOSICIÓN DE APREMIOS PECUNIARIOS (art. 7.5)</p> <p>- EN EL CASO DE ALTAS MÉDICAS, EL PLAZO PARA APORTAR EL EXPEDIENTE SE REDUCE –de 10 a cinco días-</p>	<p>Artículo 143.</p> <p>1. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la Entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión.</p> <p>2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días.</p> <p>3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél</p>	<p>Artículo 144. Efectos de la falta de remisión del expediente administrativo.</p> <p>1. Cumplido el plazo de remisión del expediente sin que se hubiera recibido el mismo, el secretario judicial reiterará por la vía urgente su inmediata remisión. El juicio se celebrará en el día señalado, aunque la entidad correspondiente no hubiera remitido el expediente o su copia, salvo que justificara suficientemente la omisión.</p> <p>2. Si al demandante le conviniera la aportación del expediente a sus propios fines, podrá solicitar la suspensión del juicio, para que se reitere la orden de remisión del expediente en un nuevo plazo de diez días con apercibimiento de imposición de las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75. Dicho plazo será de cinco días en los procesos de impugnación de altas médicas a los que se refiere el apartado 3 del artículo 140.</p> <p>3. Si llegada la fecha del nuevo señalamiento no se hubiera remitido el expediente, podrán tenerse por probados aquellos hechos alegados por el demandante cuya prueba fuera imposible o de difícil demostración por medios distintos de aquél</p>
<p>OTRAS RESPONSABILIDADES POR LA NO APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE:</p> <p>- SE AMPLÍA EL TIPO A CUALQUIER OTRA</p>	<p>Artículo 144.</p> <p>La falta de remisión del expediente se</p>	<p>Artículo 145. Responsabilidad disciplinaria por la falta de remisión del expediente administrativo.</p> <p>La falta de remisión del expediente y cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de colaboración con el proceso se notificará por el secretario</p>

<p>OMISIÓN DE COLABORACIÓN</p> <p>- REFERENCIA A OTRAS MEDIDAS PROCEDENTES</p>	<p>notificará por el Secretario judicial al director de la entidad gestora o del servicio común, a los efectos de la posible exigencia de responsabilidad disciplinaria al funcionario</p>	<p>judicial al director de la entidad gestora u organismo gestor, a los efectos de la posible exigencia de responsabilidades disciplinarias, sin perjuicio de demás medidas que puedan ser procedentes</p>
<p>LIMITACIÓN DE REVISIÓN DE ACTOS DECLARATIVOS:</p> <p>- AMPLIACIÓN AL FOGASA</p> <p>- SE EXCLUYE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y POR CESE DE ACTIVIDAD DENTRO DEL PLAZO DE UN AÑO</p>	<p>Artículo 145.</p> <p>1. Las Entidades gestoras o los servicios comunes no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido.</p> <p>2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario.</p> <p>3. La acción de revisión a la que se refiere el apartado uno prescribirá a los cinco años.</p> <p>4. La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva</p>	<p>Artículo 146. Revisión de actos declarativos de derechos.</p> <p>1. Las Entidades, órganos u Organismos gestores, o el Fondo de Garantía Salarial no podrán revisar por sí mismos sus actos declarativos de derechos en perjuicio de sus beneficiarios, debiendo, en su caso, solicitar la revisión ante el Juzgado de lo Social competente, mediante la oportuna demanda que se dirigirá contra el beneficiario del derecho reconocido.</p> <p>2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior la rectificación de errores materiales o de hecho y los aritméticos, así como las revisiones motivadas por la constatación de omisiones o inexactitudes en las declaraciones del beneficiario. Se exceptúan también las revisiones de los actos en materia de protección por desempleo, y por cese de actividad de los trabajadores autónomos, siempre que se efectúen dentro del plazo máximo de un año desde la resolución administrativa o del Órgano gestor que no hubiere sido impugnada, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 147.</p> <p>3. La acción de revisión a la que se refiere el apartado uno prescribirá a los cuatro años.</p> <p>4. La sentencia que declare la revisión del acto impugnado será inmediatamente ejecutiva</p>
<p>PROCEDIMIENTO DE OFICIO EN EL CASO DE FRAUDE DE LEY EN LA</p>	<p>Artículo 145 bis.</p>	<p>Artículo 147. Impugnación de prestaciones por desempleo.</p> <p>1. Cuando la Entidad u Organismo</p>

<p>CONTRATACIÓN TEMPORAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA FORMULAR LA COMUNICACIÓN –de tres a seis meses- - SE ELIMINA LA REFERENCIA LEGAL A LA IMPOSIBILIDAD DE DESISTIMIENTO POR EL TRABAJADOR - SE ELIMINA LA REFERENCIA AL PROCEDIMIENTO DE OFICIO POSTERIOR 	<p>1. Cuando la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.</p> <p>A la comunicación, que tendrá la consideración de demanda, deberá acompañarse copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente, y en la misma se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios.</p> <p>La comunicación podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la última solicitud de prestaciones en tiempo y forma.</p> <p>Lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador.</p> <p>2. El Secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la entidad gestora, en su caso, los defectos u omisiones de carácter formal de que adolezca, a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.</p> <p>3. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales de la presente Ley, con las especialidades siguientes:</p>	<p>Gestor de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea declarado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes.</p> <p>A la comunicación, que tendrá la consideración de demanda, deberá acompañarse copia del expediente o expedientes administrativos en que se fundamente, y en la misma se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios. La comunicación podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los seis meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado la última solicitud de prestaciones en tiempo y forma. Lo dispuesto en este apartado no conllevará la revisión de las resoluciones que hubieran reconocido el derecho a las prestaciones por desempleo derivadas de la finalización de los reiterados contratos temporales, que se considerarán debidas al trabajador.</p> <p>2. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la entidad gestora, en su caso, de los defectos u omisiones de carácter formal de que adolezca, a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.</p> <p>3. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales, con las especialidades siguientes:</p> <p>a) El empresario y el trabajador que hubieran celebrado los reiterados contratos temporales tendrán la</p>
---	---	---

	<p>a) El empresario y el trabajador que hubieran celebrado los reiterados contratos temporales tendrán la consideración de parte en el proceso, si bien no podrán solicitar la suspensión del proceso ni el trabajador desistir. Aun sin su asistencia, el procedimiento se seguirá de oficio.</p> <p>b) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba al empresario demandado.</p> <p>4. La sentencia que estime la demanda de la Entidad Gestora será inmediatamente ejecutiva.</p> <p>5. Cuando la sentencia adquiera firmeza se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>En el supuesto de que con base en la declaración de hechos probados que figure en la sentencia se extienda, en su caso, acta de infracción por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 149.2 de la presente Ley</p>	<p>consideración de parte en el proceso, si bien no podrán solicitar su suspensión. Aun sin su asistencia, el procedimiento se seguirá de oficio.</p> <p>b) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la comunicación base del proceso harán fe, salvo prueba en contrario, incumbiendo la carga de la prueba al empresario demandado.</p> <p>4. La sentencia que estime la demanda de la Entidad Gestora será inmediatamente ejecutiva.</p> <p>5. Cuando la sentencia adquiera firmeza se comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social</p>
--	--	--

CAPÍTULO VII DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO Y DEL DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL NO PRESTACIONALES

SECCIÓN 1.ª DEL PROCEDIMIENTO DE OFICIO

<p>SUPUESTOS:</p> <p>- SE INTEGRAN EN UN SOLO REDACTADO LOS ANTERIORES ARTS. 146, 149 Y 150, UNIFICANDO TODOS LOS TIPOS DE PROCEDIMIENTOS DE OFICIO</p> <p>- AMPLIACIÓN EN LOS EROS A LAS REDUCCIONES DE JORNADA Y A LOS SUPUESTOS DE FRAUDE</p> <p>- SE AÑADE ADEMÁS Y EN EL MISMO TIPO, EL TIPO RELATIVO AL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO FRAUDULENTAS</p> <p>- EN CUANTO A LAS CONDUCTAS</p>	<p>Artículo 146.</p> <p>El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:</p> <p>a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.</p> <p>b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o extinción a que se refieren los artículos 47 y 51.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) De las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refiere el artículo 149 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 148. Ámbito de aplicación.</p> <p>El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:</p> <p>a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.</p> <p>b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 5 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad, dejando en suspenso el plazo para dictar resolución administrativa. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por</p>
---	--	--

<p>DISCRIMINATORIAS, SE INCLUYE COMO INSTRUMENTO INICIAL LAS ACTAS DE INFRACCIÓN Y SE AMPLÍA DICHA TUTELA A LAS DISCRIMINACIONES POR RAZÓN DE ORIGEN SOCIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL</p> <p>- EN CUANTO A LAS COMUNICACIONES POR SANCIONES ADMINISTRATIVAS, SE INCLUYEN LAS ACTAS DE LIQUIDACIÓN, PERO SE LIMITA EL TIPO A MATERIAS DE SEGURIDAD SOCIAL. EN ESTE CASO, ADEMÁS DE LAS MULTAS YA PREVISTAS, SE ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE CONDENA EN CONSTAS Y HONORARIOS DE LETRADO. SE REGULA, ADEMÁS, EL CARÁCTER VINCULANTE DE LA SENTENCIA SOCIAL SOBRE LA AUTORIDAD LABORAL Y LA JURISDICCIÓN C-A</p>	<p>d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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.</p> <p>En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley</p> <p>Artículo 149.</p> <p>1. También se podrá iniciar el proceso de oficio a virtud de comunicación que deberá dirigir la autoridad laboral al Juzgado, cuando cualquier acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social 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.</p> <p>2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del</p>	<p>desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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.</p> <p>Igualmente se iniciará el procedimiento como consecuencia de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previstos.</p> <p>d) De las comunicaciones de la autoridad laboral cuando cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del artículo 3, haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.</p>
--	--	--

	<p>artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto , y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</p> <p>Artículo 150.</p> <p>1. A la demanda de oficio a la que se refiere el artículo anterior, la autoridad laboral acompañará copia del expediente administrativo.</p> <p>2. La admisión de la demanda producirá la suspensión del expediente administrativo.</p> <p>3. A este proceso de oficio le serán aplicables las reglas de los párrafos a) y d) del artículo 148.2 de la presente Ley.</p> <p>4. Cuando se entienda que las alegaciones del sujeto responsable pretenden la dilación de la actuación administrativa, el órgano judicial impondrá en la sentencia la multa por temeridad prevista en el artículo 97.3 en su máxima cuantía.</p> <p>5. La sentencia firme se comunicará a la autoridad laboral.</p>	<p>A la demanda de oficio a la que se refiere el párrafo anterior, la autoridad laboral acompañará copia del expediente administrativo. La admisión de la demanda producirá la suspensión del expediente administrativo. A este proceso de oficio le serán aplicables las reglas de las letras a) y d) del apartado 2 del artículo 150. Cuando se entienda que las alegaciones o actuación del sujeto responsable pretenden la dilación de la actuación administrativa, el órgano judicial impondrá la multa que señalan los apartados 4 del artículo 75 y 3 del artículo 97, así como cuando tal conducta la efectuara el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, dentro de los límites establecidos para la instancia, suplicación y casación. La sentencia firme se comunicará a la autoridad laboral y vinculará en los extremos en ella resueltos a la autoridad laboral y a los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa ante los que se impugne el acta de infracción o de liquidación</p>
<p>REQUISITOS DE LA DEMANDA:</p> <p>- DOCTRINAL- MENTE SE DETERMINA CLARAMENTE QUE EL INICIO ES POR DEMANDA</p> <p>- REQUISITOS DE LA MISMA: PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE, CONCRETA CONDENA, HECHOS NECESARIOS PARA RESOLVER –CON DETERMINACIÓN DE ASPECTOS ESPECÍFICOS DE CADA TIPO-</p>	<p>Artículo 147.</p> <p>1. En los documentos por virtud de los cuales se inicia el proceso se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios.</p>	<p>Artículo 149. Requisitos de la demanda.</p> <p>1. En la demanda de oficio se consignarán los requisitos generales exigidos por la presente Ley para las demandas de los procesos ordinarios, expresando las personas contra las que se dirige y la concreta condena que se pida frente a ellas según el contenido de la pretensión, los hechos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas y, en concreto, aquéllos que se estiman constitutivos de discriminación o de otro incumplimiento laboral. Asimismo se consignará, en su caso, el acuerdo de suspensión, reducción de jornada o extinción impugnado y la causa invocada, junto con la identificación de las partes que intervinieron en el mismo, precisando la concreta pretensión declarativa o de condena que se pide del órgano jurisdiccional, con expresión, de</p>

	<p>2. Siempre que las expresadas demandas afecten a más de diez trabajadores, el Secretario judicial les requerirá para que designen representantes en la forma prevista en el artículo 19 de esta Ley</p>	<p>proceder, de los perjuicios estimados o de las bases para la determinación de la indemnización correspondiente, así como de los datos identificativos de los trabajadores afectados y sus domicilios.</p> <p>2. Siempre que las expresadas demandas afecten a más de diez trabajadores, el secretario judicial les requerirá para que designen representantes en la forma prevista en el artículo 19.</p>
<p>TRAMITACIÓN PROCESAL:</p> <p>- TAMBIÉN AQUÍ –como en el art. 81-DESAPARECE EL CONTROL FORMAL DE LA DEMANDA POR EL SECRETARIO JUDICIAL</p> <p>- LOS TRABAJADORES PERJUDICADOS SÓLO SON PARTE UNA VEZ COMPARECEN</p> <p>- SE RECONOCE LA POSIBILIDAD DE CONCILIACIÓN POR PARTE DEL JUEZ O TRIBUNAL</p>	<p>Artículo 148.</p> <p>1. El Secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos formales exigidos, advirtiendo a la autoridad laboral, en su caso, los defectos u omisiones de que adolezca a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.</p> <p>2. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales del presente texto, con las especialidades siguientes:</p> <p>a) El procedimiento se seguirá de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores</p>	<p>Artículo 150. Admisión de la demanda y tramitación.</p> <p>1. El secretario judicial examinará la demanda, al efecto de comprobar si reúne todos los requisitos exigidos, advirtiendo a la autoridad laboral, en su caso, los defectos u omisiones de que adolezca a fin de que sean subsanados en el término de diez días. Realizada la subsanación, admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al tribunal para que por el mismo se resuelva sobre la admisión de la demanda.</p> <p>2. Admitida a trámite la demanda, continuará el procedimiento con arreglo a las normas generales del presente texto, con las especialidades siguientes:</p> <p>a) El procedimiento se seguirá de oficio, aun sin asistencia de los trabajadores perjudicados, a los que se emplazará al efecto y una vez comparecidos tendrán</p>

	<p>perjudicados, que tendrán la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso.</p> <p>b) La conciliación tan sólo podrá autorizarse por el Secretario judicial cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.</p> <p>c) Los pactos entre trabajadores y empresarios posteriores al acta de infracción tan sólo tendrán eficacia en el supuesto de que hayan sido celebrados a presencia del Inspector de trabajo que levantó el acta, o de la autoridad laboral.</p> <p>d) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada.</p> <p>e) Las sentencias que se dicten en estos procesos habrán de ejecutarse siempre de oficio</p>	<p>la consideración de parte, si bien no podrán desistir ni solicitar la suspensión del proceso.</p> <p>b) La conciliación tan sólo podrá autorizarse por el secretario judicial o en su caso por el juez o tribunal, cuando fuera cumplidamente satisfecha la totalidad de los perjuicios causados por la infracción.</p> <p>c) Los pactos entre trabajadores y empresarios posteriores al acta de infracción tan sólo tendrán eficacia en el supuesto de que hayan sido celebrados en presencia del Inspector de Trabajo que levantó el acta o de la autoridad laboral.</p> <p>d) Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada.</p> <p>e) Las sentencias que se dicten en estos procesos habrán de ejecutarse siempre de oficio.</p>
--	--	--

SECCIÓN 2.ª DEL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EXCLUIDOS LOS PRESTACIONALES

<p>NORMAS DE TRAMITACIÓN:</p> <p>- EN PRINCIPIO, DE NO EXISTIR PROCEDIMIENTO ESPECIAL, SE SIGUIEN LAS REGLAS ORDINARIAS DEL PROCESO SOCIAL, AUNQUE CON APLICACIÓN SUBSIDIARIA DE LAS NORMAS PROCESALES C-A</p> <p>- SE EXIGE RECLAMACIÓN PREVIA SALVO EN TUTELA DE DDFF (art. 70.2) Y LITIGIOS ENTRE AP.</p> <p>- REQUISITOS DE LA DEMANDA: IDENTIFICACIÓN DE LA</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 151. Tramitación.</p> <p>1. De no existir regulación especial, el procedimiento iniciado por demanda en impugnación de los actos administrativos en materia laboral dirigida contra el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades locales u otras Administraciones u Organismos públicos se regirá por los principios y reglas del proceso ordinario laboral, con las especialidades contenidas en esta Sección. En lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso social.</p> <p>2. Con la demanda deberá acreditarse, en su caso, el agotamiento de la vía administrativa en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto, en la forma establecida en el artículo 69 de esta Ley, salvo lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 70 de la misma y en el artículo 44 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, que será de aplicación a los litigios entre Administraciones públicas ante el orden jurisdiccional social.</p> <p>3. En la demanda se identificará con precisión el acto o resolución objeto de impugnación y la Administración pública o Entidad de derecho público contra cuya actividad se dirija el recurso y se hará indicación, en su caso, de las personas o</p>
---	-------------	---

<p>AP CORRESPONDIENTE Y DE TERCEROS AFECTADOS -CON PLAZO DE SUBSANACIÓN DE CUATRO DÍAS-</p> <p>- LEGITIMACIÓN ACTIVA: CUALQUIERA CON INTERÉS LEGÍTIMO</p> <p>-LEGITIMACIÓN PASIVA: LA AP CORRESPONDIENTE</p> <p>- POSIBLE COMPARECENCIA DE TERCEROS PERJUDICADOS, EN ESPECIAL EN MATERIA DE AT Y EP Y DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PATRONALES, SINDICATOS Y ORGANISMOS UNITARIOS</p> <p>-PLAZO PARA LA DEMANDA: GENERAL EN AP</p> <p>- EN MATERIA DE SEÑALAMIENTO DEL JUICIO, APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE Y EMPLAZAMIENTO SE ESTÁ A LA MODALIDAD CONTRACTUAL DE SS</p> <p>- PRESUNCIÓN DE CERTEZA DE LAS ACTAS DE INFRACCIÓN DE LA ITSS Y DE CUALQUIER FUNCIONARIO CON CONDICIÓN DE AUTORIDAD</p> <p>-FALLO DE LA SENTENCIA: a) INADMISIBILIDAD POR FALTA DE JURISDICCIÓN, NO SER IMPUGNABLE EL ACTO ADMINISTRATIVO, EXTEMPORANEIDAD, FALTA DE REQUISITOS PROCESALES O EXISTENCIA DE OTROS PRONUNCIAMIENTOS FIRMES ANTERIORES; b) DESESTIMATORIA; c) ESTIMATORIA POR INFRACCIÓN DE</p>		<p>entidades cuyos derechos o intereses legítimos pudieran quedar afectados por la estimación de las pretensiones del demandante.</p> <p>4. En caso de omitirse los requisitos anteriores, el secretario judicial dispondrá que se subsane el defecto en el plazo de cuatro días. Realizada la subsanación, se admitirá la demanda. En otro caso, dará cuenta al Tribunal para que por el mismo se resuelva sobre su admisión.</p> <p>5. Estarán legitimados para promover el proceso, los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación. La legitimación pasiva corresponde a la Administración o Entidad pública autora del acto. Los empresarios y los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, así como aquellos terceros a los que pudieran alcanzar las responsabilidades derivadas de los hechos considerados por el acto objeto de impugnación y quienes pudieran haber resultado perjudicados por los mismos, podrán comparecer como parte en el procedimiento y serán emplazados al efecto, en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional.</p> <p>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 según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias.</p> <p>6. Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.</p> <p>7. El plazo de interposición de la demanda será el previsto en los artículos 69 y 70 o el expresamente señalado, en su caso, según la modalidad procesal aplicable, siendo de aplicación a este respecto, lo previsto en el artículo 73 de esta Ley.</p> <p>8. En orden al señalamiento del juicio, reclamación del expediente administrativo, emplazamiento de los posibles interesados, congruencia con el expediente administrativo y demás aspectos relacionados se estará a lo dispuesto en los artículos 143 a 145.</p> <p>Los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes.</p>
--	--	--

<p>ORDENAMIENTO JURÍDICO, INCLUYENDO DESVIACIÓN DE PODER, CON DECLARACIÓN DE NO CONFORME DEL ACTO, SU ANULACIÓN TOTAL O PARCIAL Y, EN SU CASO, EL CESE O LA MODIFICACIÓN DE EFECTOS O LA IMPOSICIÓN DE UNA DETERMINADA SITUACIÓN JURÍDICA INDIVIDUALIZADA; o d) NULIDAD DEL ACTO O RESOLUCIÓN POR OMISIÓN DEL REQUISITO DE FORMA, CON RETROACCIÓN DE EFECTOS –sin que la caducidad del expediente enerve la nueva actuación administrativa-</p> <p>- LA AP AUTORA DE UN ACTO ADMINISTRATIVO QUE RECONOZCA UN DERECHO TIENE LEGITIMACIÓN PARA IMPUGNARLO, EN LOS DOS MESES POSTERIORES A LA PREVIA DECLARACIÓN DE LESIVIDAD DEL INTERÉS PÚBLICO</p> <p>- EN EL CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS SE DECLARARÁ EL DERECHO DE ÑPS TRABAJADORES A LA REINCORPORACIÓN, CON POSIBILIDAD EN ESTE CASO DE OPCIÓN POR EL EMPRESARIO – cinco días- POR LA INDEMNIZACIÓN ORDINARIA –con derecho, en cualquier caso, a los salarios de tramitación-: SE APLICA EL INCIDENTE DE NO READMISIÓN EN SU CASO, Y LA COMPENSACIÓN DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO DEL ART. 209.5LGSS</p>		<p>9. La Sentencia efectuará los pronunciamientos que correspondan según las pretensiones oportunamente formuladas por las partes y, en concreto:</p> <p>a) Declarará la inadmisibilidad de la demanda por carencia de jurisdicción, por no ser susceptible de impugnación el acto recurrido, haberse formulado aquélla fuera del plazo establecido o cuando se aprecie la falta de cualquier otro presupuesto procesal, así como cuando se impugnen actos que sean reproducción de otros anteriores definitivos y firmes y los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma.</p> <p>b) Desestimaré la demanda cuando se ajuste a derecho el acto impugnado.</p> <p>c) Estimaré la demanda si se aprecia infracción del ordenamiento jurídico, incluida la desviación de poder por haberse utilizado las potestades administrativas para fines distintos de los legalmente previstos. En este caso, la sentencia declarará no conforme a derecho el acto impugnado y lo anulará total o parcialmente y, cuando así proceda, ordenará el cese o la modificación de la actuación impugnada o impondrá el reconocimiento de una determinada situación jurídica individualizada.</p> <p>d) En caso de declaración de nulidad del acto o resolución por omisión de requisitos de forma subsanables de carácter esencial que hayan ocasionado indefensión, podrá disponerse la nulidad del procedimiento seguido a los solos efectos de retrotraerlo al momento de producción. La declaración de la caducidad del expediente, no impedirá la nueva iniciación de la actuación administrativa si por su naturaleza no estuviera sujeta a un plazo extintivo de cualquier clase, sin que el procedimiento caducado tenga eficacia interruptiva de dicho plazo.</p> <p>10. La Administración autora de un acto administrativo declarativo de derechos cuyo conocimiento corresponda a este orden jurisdiccional, está legitimada para impugnarlo ante este mismo orden, previa su declaración de lesividad para el interés público en los términos legalmente establecidos y en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de declaración de lesividad. La revisión de actos declarativos de derechos de sus beneficiarios por las entidades u organismos gestores y servicios comunes en materia de Seguridad Social y desempleo se regirá por lo dispuesto en los artículos 146 y 147.</p> <p>11. La sentencia que deje sin efecto una resolución administrativa en virtud de la cual se hubieren producido extinciones de la relación de trabajo declarará el derecho de los trabajadores afectados a reincorporarse en su puesto de trabajo.</p> <p>Salvo que el empresario dentro de los cinco días siguientes a la firmeza de la sentencia opte, por escrito ante el órgano judicial, por indemnizar a los trabajadores con la indemnización establecida para el despido improcedente, deberá comunicar por escrito a dichos trabajadores la fecha de su reincorporación al trabajo dentro de los quince siguientes a la referida firmeza. En cualquiera de los casos anteriores, el trabajador tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, con deducción de los que hubiere recibido desde la extinción y con devolución o deducción de las cantidades percibidas como indemnización, según lo dispuesto en los apartados 3 y 4 del artículo 123 de esta Ley. De no readmitir el empresario al trabajador o de efectuarse la readmisión de modo irregular, éste podrá instar la</p>
--	--	--

		<p>ejecución de la sentencia en los veinte días siguientes conforme, en lo demás, a lo establecido en los artículos 279 a 281 de esta Ley.</p> <p>De dejarse sin efecto la resolución administrativa por apreciarse vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, los trabajadores tendrán derecho a la inmediata readmisión y al abono de los salarios dejados de percibir y podrán, en su caso, instar la ejecución conforme a los artículos 282 y siguientes de esta Ley.</p> <p>De haber percibido el trabajador prestaciones por desempleo, se aplicarán las disposiciones del apartado 5 del artículo 209 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en función de que haya tenido lugar o no la readmisión del trabajador.</p>
<p><u>MEDIDAS CAUTELARES:</u></p> <p>- POSIBILIDAD DE SUSPENSIÓN CAUTELAR DEL ACTO Y DE CUALQUIER MEDIDA QUE ASEGURE LA EFECTIVIDAD D ELA SETENCIA</p> <p>- INCIDENTE DE AUDIENCIA Y AUTO EN TRES DÍAS, CON POSIBILIDAD DE ANTICIPAR LA MEDIDA POR RAZONES ESPECIALES O DE URGENCIA</p> <p>- PROCEDIMIEN- TO ESPECÍFICO CONTRA RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS DE PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR RIESGO GRAVE E INMINENTE (ALZAMIENTO DE LA MEDIDA O ADOPCIÓN): AUDIENCIA PRELIMINAR EN 48 HORAS, POSIBLE PERSONACIÓN DEL FUNCIONARIO AFECTADO, LEGITIMACIÓN DE ENTIDADES GESTORAS Y COLABORADO-RAS</p>	<p>-----</p>	<p>Artículo 152. Adopción de medidas cautelares.</p> <p>1. Los interesados podrán solicitar, en cualquier estado del proceso, la suspensión del acto o resolución administrativos recurridos 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. El juez o tribunal dictará seguidamente auto, resolviendo sobre la suspensión, una vez oídas las partes por tres días, salvo que concurran razones de especial urgencia, en cuyo caso se podrá anticipar la medida sin perjuicio de la posterior audiencia de las partes. La medida cautelar podrá denegarse cuando de ésta pudiera seguirse perturbación grave de los intereses generales o de terceros que el juez o tribunal ponderará en forma circunstanciada.</p> <p>2. En procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud, el trabajador o trabajadores afectados, su representación unitaria o sindical y el empresario interesado podrán solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida en los términos del apartado anterior. A tal efecto se citará al empresario y a los trabajadores afectados o a sus representantes a una audiencia preliminar en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo el juez o tribunal requerir de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la aportación dentro del mismo plazo de las actuaciones que hubiera practicado al respecto y, en caso de considerarlo necesario, la presencia en la audiencia del funcionario que hubiera ordenado la paralización, así como de los técnicos que le hubieren asistido. En el procedimiento podrán personarse las entidades gestoras, colaboradoras y servicios públicos de salud, en relación con las responsabilidades empresariales conforme al artículo 195 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en caso de incumplimiento de la paralización de los trabajos acordada por la autoridad laboral y solicitar las medidas cautelares que procedan en orden al aseguramiento de las prestaciones que deban dispensar o anticipar las citadas entidades. Los trabajadores y su representación unitaria o sindical podrán igualmente solicitar la adopción de las mismas medidas cautelares en relación con el referido aseguramiento</p>

CAPÍTULO VIII DEL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS

<p>CONCEPTO Y TIPOLOGÍA DE SUPUESTOS:</p> <p>- SE INCLUYEN EN LA DEFINICIÓN LEGAL LOS SUPUESTOS TIPOS: LOS QUE AFECTEN "A UN COLECTIVO GENÉRICO SUSCEPTIBLE DE DETERMINACIÓN INDIVIDUAL", LOS RELATIVOS A PACTOS O ACUERDOS DE EMPRESA, LAS DECISIONES EMPRESARIALES DE CARÁCTER COLECTIVO, con expresa referencia a los arts. 40 y 41 ET, LOS ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL DE TRADES, LA IMPUGNACIÓN DE CONVENIO O PACTOS COLECTIVOS NO CONTEMPLADOS EN EL ART. 163 Y LOS LAUDOS ARBITRAJES SUSTITUTIVOS DE CONVENIOS</p>	<p>Artículo 151.</p> <p>1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.</p> <p>2. También se tramitará en este proceso la impugnación de Convenios Colectivos de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.</p> <p>3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.</p> <p>El Juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el</p>	<p>Artículo 153. Ámbito de aplicación.</p> <p>1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículos 40 y apartado 2 del artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley.</p> <p>2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.</p> <p>3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. El juez o sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate</p>
--	--	--

	carácter reservado o secreto de la información de que se trate	
<p>LEGITIMACIÓN ACTIVA:</p> <p>- SE RECOGEN NUEVOS SUPUESTOS: LAS AP EMPLEADORAS Y LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE SU PERSONAL LABORAL Y LAS ASOCIACIONES DE TRADE,</p>	<p>Artículo 152.</p> <p>Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:</p> <p>a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 154. Legitimación activa.</p> <p>Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:</p> <p>a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.</p> <p>e) 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 reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto</p>
<p>LEGITIMACIONES INDIRECTAS:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 153.</p> <p>En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 se corresponda o sea más amplio que el del conflicto</p>	<p>Artículo 155. Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación.</p> <p>En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 se corresponda o sea más amplio que el del conflicto</p>

<p>CONCILIACIÓN/ MEDIACIÓN PREVIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN - EL ACUERDO EN CASO DE TRADE ES EQUIPARABLE A UN ACUERDO DE INTERÉS PROFESIONAL 	<p>Artículo 154.</p> <p>1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .</p> <p>2. Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral</p>	<p>Artículo 156. Intento de conciliación o de mediación.</p> <p>1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63.</p> <p>2. Lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral. En el caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia correspondiente a los acuerdos de interés profesional regulados en el artículo 13 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo</p>
<p>DEMANDA:</p> <p>NUEVOS REQUISITOS: EN EL CASO DE CONFLICTOS QUE AFECTEN A UN COLECTIVO GENÉRICO SUSCEPTIBLE DE DETERMINACIÓN INDIVIDUAL, LOS DATOS, REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS PARA SU POSTERIOR INDIVIDUALIZACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA, LA CONCRETA DESIGNACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA CON EXPRESIÓN DE EMPRESARIO, PATRONAL, SINDICATO O REPRESENTACIÓN</p>	<p>Artículo 155.</p> <p>1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al Juzgado o Tribunal competente que contendrá, además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y Empresas afectados por el conflicto, así como una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.</p>	<p>Artículo 157. Contenido de la demanda.</p> <p>1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales, contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas. b) La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación

<p>UNITARIA AFECTADA, LAS PRETENSIONES INTERPRETATIVAS, DECLARATIVAS, DE CONDENA O DE OTRA NATURALEZA EJERCITADAS</p> <p>- INCLUSIÓN DE LA MEDIACIÓN</p>	<p>empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.</p> <p>c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.</p> <p>d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.</p> <p>2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta</p>	<p>empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.</p> <p>c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.</p> <p>d) Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.</p> <p>2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta</p>
<p>INICIO DEL PROCESO POR LA AUTORIDAD LABORAL:</p> <p>- DESAPARECE TAMBIÉN AQUÍ EL CONTROL FORMAL DE LA DEMANDA POR EL SECRETARIO JUDICIAL</p>	<p>Artículo 156.</p> <p>El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 152 . En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El Secretario judicial advertirá a la autoridad laboral de los defectos u omisiones de carácter formal que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días</p>	<p>Artículo 158. Iniciación por la autoridad laboral.</p> <p>El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 154. En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El secretario judicial advertirá a la Autoridad laboral de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días</p>
<p>CRITERIOS GENERALES DE TRAMITACIÓN:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 157.</p> <p>Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre</p>	<p>Artículo 159. Urgencia y preferencia del proceso.</p> <p>Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela</p>

	cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales	de los derechos fundamentales y libertades públicas.
<p>TRAMITACIÓN PROCESAL:</p> <p>- EN EL CASO DE CONFLICTOS QUE AFECTEN A UN COLECTIVO GENÉRICO SUSCEPTIBLE DE DETERMINACIÓN INDIVIDUAL, LOS DATOS, REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS PARA SU POSTERIOR INDIVIDUALIZACIÓN, CON ESPECIFICACIÓN DIRECTA SOBRE LOS EFECTOS RESPECTO A DICHOS AFECTADOS</p> <p>- ASIMISMO, EL FALLO DEBE CONTENER LA DECLARACIÓN HA DE SURTIR EFECTOS PROCESALES NO LIMITADOS A QUIENES HAYAN SIDO PARTES EN EL PROCESO.</p> <p>- EFECTO DE COSA JUZGADA SOBRE OTROS PROCESOS EN DIRECTA CONEXIDAD, TANTO EN EL ORDEN SOCIAL COMO C-A</p> <p>- SUSPENSIÓN DE DICHOS PROCESOS CONEXOS MIENTRAS SE TRAMITA EL CONFLICTO –en línea con la doctrina del TS- Y AUNQUE EXISTA SENTENCIA FIRME Y PENDA RECURSO.</p> <p>- INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES INDIVIDUALES</p>	<p>Artículo 158.</p> <p>1. Una vez admitida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el Secretario judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.</p> <p>2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.</p> <p>3. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen</p>	<p>Artículo 160. Celebración del juicio y sentencia.</p> <p>1. Una vez admitida la demanda o la comunicación de la Autoridad laboral, el secretario judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes a la admisión a trámite de la demanda.</p> <p>2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la Autoridad laboral competente.</p> <p>3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.</p> <p>4. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.</p> <p>5. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al Tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.</p> <p>6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual</p>

	sobre idéntico objeto	relación con el objeto del referido conflicto
IRRECURRIBILIDAD: (SIN CAMBIOS)	Artículo 159. Contra las resoluciones que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia	Artículo 161. Inimpugnabilidad de las resoluciones de tramitación. Contra las resoluciones que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia
ARCHIVO DE ACTUACIONES: (SIN CAMBIOS)	Artículo 160. De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el Secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia	Artículo 162. Archivo de actuaciones. De recibirse en el juzgado o tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá por el secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia

CAPÍTULO IX DE LA IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

VÍAS DE INICIACIÓN: - EQUIPARACIÓN A LOS CONVENIOS DE LOS LAUDOS ARBITRALES SUSTITUTIVOS DE LOS MISMOS. - SE DETERMINA QUE EL REGISTRO DEL CONVENIO ES ANTE LA OFICINA PÚBLICA CORRESPONDIENTE (en relación al art. 90 ET) - LA ACCIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO DIRECTO PUEDE SUSTANCIARSE A LO LARGO DE LA VIGENCIA TEMPORAL DEL CONVENIO - LOS TRABAJADORES INDIVIDUALES MANTIENEN EL DERECHO DE INTERPONER DEMANDAS INDIVIDUALES, PERO CON LA NOVEDAD QUE SI EL JUZGADOR LLEGA EN DICHA DEMANDA A LA CONCLUSIÓN QUE EL CONVENIO NO SE ADECUA A LA LEGALIDAD LO PONDRÁ	Artículo 161. 1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros podrá promoverse de oficio ante el Juzgado o Sala competente mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente. 2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo o los terceros lesionados que así lo invocaran deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala su comunicación de oficio. 3. Si la autoridad laboral no contestara	Artículo 163. Iniciación. 1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o sala competente, mediante comunicación remitida por la Autoridad correspondiente. 2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública correspondiente conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la Autoridad laboral que curse al juzgado o sala su comunicación de oficio. 3. Si la Autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la
---	---	--

<p>EN CONOCIMIENTO DEL MINISTERIO FISCAL A FIN QUE PUEDA IMPUGNARLO</p>	<p>la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éste podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo</p>	<p>vigencia de la correspondiente norma convencional.</p> <p>4. La falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho. El juez o tribunal que en dichos procedimientos apreciara la ilegalidad de alguna de las referidas disposiciones lo pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal para que, en su caso, pueda plantear su ilegalidad a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos</p>
<p>PARTICULARIDADES PROCESALES ANTERIORES AL JUICIO:</p> <p>- SE AMPLÍA –como era doctrina del TS- A PACTOS Y ACUERDOS (en relación al cambio que experimenta el art. 163.1)</p> <p>- DESAPARECE LA REFERENCIA AL CONTROL FORMAL DE LA COMUNICACIÓN POR PARTE DEL SECRETARIO JUDICIAL</p> <p>- DESAPARECE LA LEGITIMACIÓN DE LOS DENUNCIANTES</p> <p>- EN EL CASO DE IMPUGNACIÓN POR LA AUTORIDAD LABORAL SERÁ CITADA ÉSTA –y ya no, como antes, el Abogado del Estado-</p>	<p>Artículo 162.</p> <p>1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio habrá de contener los requisitos siguientes:</p> <p>a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.</p> <p>b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.</p> <p>c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado.</p> <p>2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del Convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en el párrafo c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.</p> <p>3. El Secretario judicial advertirá a la autoridad laboral de los defectos u omisiones de carácter formal que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.</p> <p>4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio, con los terceros reclamantes presuntamente lesionados, en su caso, y, si los hubiere,</p>	<p>Artículo 164. Requisitos de la comunicación de oficio.</p> <p>1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, pacto o acuerdo habrá de contener los requisitos siguientes:</p> <p>a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.</p> <p>b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.</p> <p>c) La relación de las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio impugnado.</p> <p>2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en la letra c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.</p> <p>3. El secretario judicial advertirá a la autoridad remitente de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.</p> <p>4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio, con los denunciante o terceros presuntamente lesionados.</p> <p>5. Cuando la impugnación procediera</p>

	<p>con los denunciantes ante la autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio.</p> <p>5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citado el Abogado del Estado.</p> <p>6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.</p> <p>7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso</p>	<p>de la Autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citado la representación legal de dicha autoridad.</p> <p>6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.</p> <p>7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso</p>
<p><u>LEGITIMACIÓN ACTIVA:</u></p> <p>- <i>DESAPARECE LA EXPRESIÓN “CUALQUIERA QUE SEA SU EFICACIA” (lo que se cohonestaba con la inclusión de pactos o acuerdos en el artículo anterior)</i></p> <p>- <i>SE RECONOCE LEGITIMACIÓN ACTIVA AL MINISTERIO FISCAL Y A LAS ADM. CENTRAL Y AUTONÓMICAS. ASÍ COMO, EL INSTITUTO DE LA MUJER O EL ORGANISMO AUTÓNOMICO EQUIVALENTE CUANDO SE ALEGUE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO</i></p>	<p>Artículo 163.</p> <p>1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:</p> <p>a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas.</p> <p>b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.</p> <p>2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes</p>	<p>Artículo 165. Legitimación.</p> <p>1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:</p> <p>a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.</p> <p>b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.</p> <p>2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio.</p> <p>3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.</p> <p>4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos</p>

	<p>de la comisión negociadora del Convenio.</p> <p>3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.</p> <p>4. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos</p>	
<p>JUICIO Y SENTENCIA:</p> <p>- SE REITERA LA EFICACIA DE COSA JUZGADA SOBRE LOS PROCESOS INDIVIDUALES UNA VEZ FIRME LA SENTENCIA</p>	<p>Artículo 164.</p> <p>1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el Secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 162 de esta Ley. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.</p> <p>2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse.</p> <p>3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en que aquél se hubiere insertado</p>	<p>Artículo 166. Celebración del juicio y sentencia.</p> <p>1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 164. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.</p> <p>2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la Autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse. Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.</p> <p>3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el "Boletín Oficial" en que aquél se hubiere insertado</p>
<p>CAPÍTULO X DE LAS IMPUGNACIONES RELATIVAS A LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES O A SU MODIFICACIÓN</p>		
<p>SECCIÓN 1.ª IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENIEGUE EL DEPÓSITO</p>		

<p><u>LEGITIMACIONES:</u></p> <p>- SE INCLUYE A LA ADM. PÚBLICA A LA QUE ESTÉ ADSCRITA LA OFICINA DE DEPÓSITO DE LOS ESTATUTOS</p>	<p>Artículo 165.</p> <p>1. Los promotores de los Sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los Estatutos presentados para su publicidad.</p> <p>2. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos</p>	<p>Artículo 167. Legitimación.</p> <p>1. Los promotores de los sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los estatutos presentados para su publicidad.</p> <p>2. La Administración pública a la que esté adscrita la oficina de depósito de estatutos autora de la resolución impugnada, así como el Ministerio Fiscal, serán siempre parte en estos procesos</p>
<p><u>PLAZOS:</u></p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 166.</p> <p>El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles, contados a partir de aquel en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los Estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar</p>	<p>Artículo 168. Plazo.</p> <p>El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles, contados a partir de aquel en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar</p>
<p><u>DEMANDA:</u></p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 167.</p> <p>A la demanda deberán acompañarse copias de los Estatutos y de la resolución denegatoria, de haber ésta recaído expresamente, o bien copia acreditativa de la presentación de dichos estatutos</p>	<p>Artículo 169. Contenido de la demanda.</p> <p>A la demanda deberán acompañarse copias de los estatutos y de la resolución denegatoria, de haber ésta recaído expresamente, o bien copia acreditativa de la presentación de dichos estatutos</p>
<p><u>REQUERIMIENTO DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO:</u></p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 168.</p> <p>Dentro del siguiente día hábil a la admisión de la demanda, el Secretario judicial requerirá de la oficina pública competente el envío del expediente, que habrá de ser remitido en el plazo de cinco días</p>	<p>Artículo 170. Remisión del expediente.</p> <p>Dentro del siguiente día hábil a la admisión de la demanda, el secretario judicial requerirá de la oficina pública competente el envío del expediente, que habrá de ser remitido en el plazo de cinco días</p>
<p><u>EFFECTOS DE LA SENTENCIA ESTIMATORIA:</u></p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 169.</p> <p>La sentencia, de estimar la demanda ordenará de inmediato el depósito del estatuto sindical en la correspondiente oficina pública</p>	<p>Artículo 171. Efectos de la sentencia estimatoria.</p> <p>La sentencia, de estimar la demanda, ordenará de inmediato el depósito del estatuto sindical en la correspondiente oficina pública</p>
<p><u>ÁMBITO SUBJETIVO Y EFECTOS:</u></p> <p>- SE ACLARA QUE EL PROCEDIMIENTO RESULTARÁ TAMBIÉN</p>	<p>Artículo 170.</p>	<p>Artículo 172. Impugnación de la resolución administrativa denegatoria del depósito de la modificación de estatutos.</p> <p>1. Las reglas establecidas en la</p>

<p>DE APLICACIÓN PARA LAS MODIFICACIONES DE ESTATUTOS DE SINDICATOS CON PERSONALIDAD JURÍDICA (aspecto anteriormente contemplado en el art. 174 del anterior redactado)</p>	<p>Las reglas establecidas en la presente sección serán de aplicación a los procesos de impugnación de la resolución denegatoria del depósito de los estatutos de los sindicatos, en los casos de modificación de los mismos.</p> <p>2. Estarán legitimados para impugnar la resolución administrativa los representantes del sindicato, pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados</p> <p>Artículo 174.</p> <p>Las reglas establecidas en la presente sección serán de aplicación a los procesos sobre modificaciones de los estatutos de los sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica</p>	<p>presente Sección serán de aplicación a los procesos de impugnación de la resolución denegatoria del depósito de los estatutos de los sindicatos, en los casos de modificación de los mismos, así como respecto de las modificaciones de los estatutos de los sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica.</p> <p>2. Estarán legitimados para impugnar la resolución administrativa los representantes del sindicato, pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados</p>
SECCIÓN 2.ª IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS		
<p>LEGITIMACIONES:</p> <p>- INCLUSIÓN DE CUALQUIER MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS</p>	<p>Artículo 171.</p> <p>1. El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los estatutos de los sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan adquirido personalidad jurídica.</p> <p>2. Estarán pasivamente legitimados los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución, así como quienes legalmente representen al Sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica.</p> <p>3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos</p>	<p>Artículo 173. Legitimación.</p> <p>1. El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los estatutos de los sindicatos, o sus modificaciones, que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan adquirido personalidad jurídica.</p> <p>2. Estarán pasivamente legitimados los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución, así como quienes legalmente representen al sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica.</p> <p>3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos</p>
<p>APORTACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 172.</p> <p>Admitida la demanda, el Secretario judicial requerirá a la oficina pública correspondiente la remisión de la copia autorizada del expediente, debiendo dicha oficina enviarla en el plazo de</p>	<p>Artículo 174. Remisión del expediente.</p> <p>Admitida la demanda, el secretario judicial requerirá a la oficina pública correspondiente la remisión de la copia autorizada del expediente, debiendo dicha oficina enviarla en el plazo de cinco días</p>

	cinco días	
EFFECTOS DE LA SENTENCIA: (SIN CAMBIOS)	Artículo 173. 1. Caso de ser estimatoria, la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a Derecho o de los estatutos en su integridad. 2. La sentencia deberá ser comunicada a la oficina pública correspondiente	Artículo 175. Efectos de la sentencia. 1. Caso de ser estimatoria, la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a Derecho o de los estatutos en su integridad. 2. La sentencia deberá ser comunicada a la oficina pública correspondiente
SECCIÓN 3.ª ESTATUTOS DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES		
IMPUGNACIÓN DE ESTATUTOS PATRONALES: SUPUESTO NO CONTEMPLADO EN LA ANTERIOR LPL: REMISIÓN AL MODELO DE LOS SINDICATOS	----	Artículo 176. Tramitación. Los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los estatutos de las asociaciones empresariales, o de sus modificaciones, así como las de declaración de no ser conforme a Derecho dichos estatutos, o sus modificaciones, se sustanciarán, respectivamente, por los trámites de las modalidades procesales reguladas en las secciones anteriores. El Ministerio Fiscal será siempre parte en dichos procesos, con independencia de su legitimación activa para promover los mismos
CAPÍTULO XI DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS		
LEGITIMACIÓN: - INCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE TERCERO CUANDO EXISTA CONEXIÓN DIRECTA CON LA PRESTACIÓN LABORAL - RESPECTO A LA FIGURA DEL COADYUVANTE: a) POSIBILIDAD DE INTERVENCIÓN DE ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE DEFENSA DE LOS INTERESES EN JUEGO; b) LA POSIBILIDAD DE PERSONACIÓN, CONTINUACIÓN DEL PROCESO Y RECURSO DE LOS COADYUVANTE DEPENDE DE LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR - MAYOR REGULACIÓN DEL PAPEL DEL MINISTERIO FISCAL, CON ESPECIAL	Artículo 175. 1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social. Artículo 181. Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos. Artículo 175. (...) 2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado, la legitimación activa como	Artículo 177. Legitimación. 1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios. 2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador, como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como

<p>REFERENCIA A LA REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA</p> <p>- POSIBLE ACCIÓN CONTRA EL SUJETO NO EMPRESARIO QUE RESULTE RESPONSABLE –CON LITISCONSORCIO OPTATIVO POR LA PARTE ACTORA-</p> <p>- EN EL TESTIMONIO DE ESTE TERCERO VELARÁ POR SU PRÁCTICA RESPECTO A LA SITUACIÓN PERSONAL Y CON RESTRICCIONES DE PUBLICIDAD E INTERVENCIONES DE LAS PARTES</p>	<p>parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyudantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.</p> <p>3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.</p>	<p>coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado.</p> <p>3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.</p> <p>4. La víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario. Corresponderá a la víctima, que será la única legitimada en esta modalidad procesal, elegir la clase de tutela que pretende dentro de las previstas en la Ley, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario el posible causante directo de la lesión, salvo cuando la víctima pretenda la condena de este último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dictare; y si se requiriese su testimonio el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias</p>
<p>ACUMULACIONES:</p> <p>- SI LA TUTELA DE DFFF SE EJERCE POR OTRA MODALIDAD PROCESAL, LE SERÁN DE APLICACIÓN LAS GARANTÍAS DE ESTE PROCEDIMIENTO, INCLUIDA LA</p>	<p>Artículo 176.</p> <p>El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión</p>	<p>Artículo 178. No acumulación con acciones de otra naturaleza.</p> <p>1. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad.</p>

<p>PRESENCIA DEL MINISTERIO FISCAL – siguiendo la doctrina del TS-</p>	<p>basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad</p>	<p>2. Cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal</p>
<p>TRAMITACIÓN:</p> <p>- EN LA DEMANDA DEBERÁ CONSTAR LA ESPECIFICACIÓN DE LOS DAÑOS MATERIALES CAUSADOS, CON INDEPENDENCIA DE LOS MORALES, CON LAS CIRCUNSTANCIAS Y CRITERIOS RELEVANTES PARA SU CUANTIFICACIÓN</p>	<p>Artículo 177.</p> <p>1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.</p> <p>2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión a la libertad sindical.</p> <p>3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.</p>	<p>Artículo 179. Tramitación.</p> <p>1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.</p> <p>2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental o libertad pública.</p> <p>3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.</p> <p>4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81, el juez o tribunal rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este Capítulo y no sean susceptibles de subsanación, advirtiendo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el juez o la sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para el procedimiento adecuado fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley para tal clase de</p>

	<p>4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81.1 de esta Ley, el Juez o la Sala rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este capítulo, advirtiéndole al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el Juez o la Sala podrá dar a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para una u otra fuese competente y dicha demanda reuniese los requisitos exigidos por la Ley</p>	<p>procedimiento</p>
<p>MEDIDAS CAUTELARES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NO QUEDAN LIMITADAS A LA SUSPENSIÓN DE EFECTOS DEL ACTO IMPUGNADO, AMPLIÁNDOSE A “LAS DEMÁS MEDIDAS NECESARIAS”, CON UNA SERIE DE CRITERIOS QUE SE FIJAN EN EL APARTADO 2 - LAS RESTRICCIONES DE SUPUESTOS CONTEMPLADAS EN EL ANTERIOR ART. 178.1 QUEDAN LIMITADAS A LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL - POSIBILIDAD DE ESPECÍFICAS MEDIDAS CAUTELARES CUANDO SE IMPUGNEN EXCLUSIVAMENTE SERVICIOS MÍNIMOS Y PARA LA DESIGNACIÓN DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO - EN SUPUESTOS DE ACOSO O VIOLENCIA DE GÉNERO PODRÁ ACORDARSE LA EXONERACIÓN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EL TRASLADO, LA 	<p>Artículo 178.</p> <p>1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado. Sólo se podrá deducir esta petición cuando se trate de presuntas lesiones que impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.</p>	<p>Artículo 180. Medidas cautelares.</p> <p>1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia.</p> <p>2. El juez o tribunal podrá acordar la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando su ejecución produzca al demandante perjuicios que pudieran hacer perder a la pretensión de tutela su finalidad, siempre y cuando la suspensión no ocasione perturbación grave y desproporcionada a otros derechos y libertades o intereses superiores constitucionalmente protegidos.</p> <p>No obstante lo anterior, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical, sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.</p> <p>3. Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios</p>

<p>REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO O SU REDUCCIÓN O CUALQUIER OTRA EFECTIVA, CON POSIBLE AFECTACIÓN, EN SU CASO, DEL POSIBLE ACOSADOR, PREVIA AUDIENCIA AL MISMO</p> <p>- EN CUANTO A LA TRAMITACIÓN DEL INCIDENTE APARECE COMO NOVEDAD LA NECESARIA APORTACIÓN DE PRINCIPIO DE PRUEBA AL RESPECTO.</p> <p>- EL JUZGADOR PODRÁ ADOPTAR LAS MEDIDAS A LA ADMISIÓN DE LA DEMANDA, CON POSTERIOR AUDIENCIA A LAS PARTES</p> <p>- LAS MEDIDAS CAUTELARES PARECEN SER AUTÓNOMAS DE LA DEMANDA, AL HACERSE REFERENCIA EN EL APARTADO 5 A ÉSTA Y "A LA SOLICITUD"</p>		<p>esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.</p> <p>4. Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador u vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.</p> <p>5. De haberse solicitado medidas cautelares, dentro del día siguiente a la admisión de la demanda o a la solicitud, el secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la justificación y proporcionalidad de las medidas, en relación con el derecho fundamental y el riesgo para la efectividad de la resolución que deba recaer, debiendo aportar la parte solicitante el necesario principio de prueba al respecto. En supuestos de urgencia excepcional, la adopción de las medidas cautelares podrá efectuarse por el juez o sala al admitirse a trámite la demanda, sin perjuicio de que se celebre ulteriormente la comparecencia prevista en este número.</p> <p>6. El órgano judicial resolverá al término de la audiencia sobre las medidas cautelares solicitadas mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para</p>
---	--	---

	<p>2. Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Secretario judicial citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.</p>	reparar la situación
--	--	----------------------

		<p>3. El órgano judicial resolverá en el acto mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación</p>
<p>CONCILIACIÓN Y JUICIO: <i>(SIN CAMBIOS SUSTANCIALES)</i></p>	<p>Artículo 179.</p> <p>1. Admitida a trámite la demanda, el Secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.</p> <p>2. En el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>3. El Juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes</p>	<p>Artículo 181. Conciliación y juicio.</p> <p>1. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio conforme a los criterios establecidos en el apartado 1 del artículo 82, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.</p> <p>2. En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</p> <p>3. El juez o la sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes</p>
<p>SENTENCIA: <i>- MAYOR ADECUACIÓN A LA DOCTRINA DEL TC</i></p>	<p>Artículo 180.</p> <p>1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la</p>	<p>Artículo 182. Sentencia.</p> <p>1. La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:</p> <p>a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente</p>

	<p>reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el Juez o la Sala resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado</p>	<p>declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.</p> <p>b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.</p> <p>c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.</p> <p>d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.</p> <p>2. En la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente</p>
<p>INDEMNIZACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DIFERENCIACIÓN ENTRE DAÑOS MORALES Y DAÑOS Y PERJUICIOS ADICIONALES DERIVADOS - OBLIGATORIO PRONUNCIAMIENTO SOBRE EL DAÑO, CON DETERMINACIÓN PRUDENCIAL CUANDO SEA DIFÍCIL LA PRUEBA DE SU IMPORTE EXACTO O COSTOSA - EN CASO DE ACCIÓN PENAL CON ACCIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS NO PODRÁ REITERARSE ANTE EL ORDEN SOCIAL, HASTA LA EFECTIVA SOLUCIÓN EN AQUELLA 	<p>Artículo 181.</p> <p>(...)</p> <p>Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes.</p>	<p>Artículo 183. Indemnizaciones.</p> <p>1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.</p> <p>2. El Tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el</p>

<p>JURISDICCIÓN, CON INTERRUPTIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN</p>	<p>Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores</p>	<p>daño. 3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales. 4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolucón en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido en plazo de prescripción de la acción en vía social</p>
<p>PREFERENCIA LEGAL DE OTRAS MODALIDADES PROCESALES EN EL CASO DE VULNERACIÓN DE DDFE:</p> <p>- APLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS DE ESTA MODALIDAD EN AQUELLAS OTRAS –art. 178.2- Y SE ESTABLECE AQUÍ SU CARÁCTER PREFERENTE, CON ACUMULACIÓN DE LAS PRETENSIONES DE TUTELA</p> <p>- SE ADICIONA AHORA LA MODALIDAD DE SANCIONES</p>	<p>Artículo 182.</p> <p>No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 138 bis y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente</p>	<p>Artículo 184. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.</p> <p>No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva</p>

TÍTULO III DE LA AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE

<p>ASPECTOS NOVEDOSOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - POSIBILIDAD DE ADOPCIÓN DE CUALQUIER MEDIDA CAUTELAR - NUEVO PLAZO EN EL CASO DE NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA O CONOCIMIENTO DE LA MISMA: 20 días. - EN EL CASO DE PUBLICACIÓN EN BOLETÍN OFICIAL SE AMPLIA EL PLAZO: de tres a cuatro meses - LA PETICIÓN DE AUDIENCIA SE REALIZA ANTE EL MISMO ÓRGANO Y NO EN EL SUPERIOR - REFERENCIA A LA PETICIÓN DE NULIDAD DE LA SENTENCIA POR DEFECTO DE FORMA: REMISIÓN AL INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES 	<p>Artículo 183.</p> <p>A los procesos seguidos sin que haya comparecido el demandado, les serán de aplicación las normas contenidas en el Título V del Libro II de la Ley de Enjuiciamiento Civil , con las especialidades siguientes:</p> <p>1ª No será necesaria la declaración de rebeldía del demandado que, citado en forma, no comparezca al juicio.</p> <p>2ª A petición del demandante se podrá decretar el embargo de bienes muebles e inmuebles en lo necesario para asegurar el suplico.</p> <p>3ª El plazo para solicitar la audiencia será de tres meses desde la notificación de la sentencia en el «Boletín Oficial» correspondiente en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 501 de la Ley de Enjuiciamiento Civil .</p> <p>4ª La petición se formulará ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia correspondiente o del Tribunal Supremo, en su caso.</p> <p>5ª La audiencia al demandado se sustanciará ante el órgano que conoció del litigio en instancia.</p> <p>6ª En ambos supuestos se seguirán los trámites del proceso ordinario</p>	<p>Artículo 185. Especialidades.</p> <p>A los procesos seguidos sin que haya comparecido el demandado, les serán de aplicación las normas contenidas en el Título V del Libro II de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con las especialidades siguientes:</p> <p>1. No será necesaria la declaración de rebeldía del demandado que, citado en forma, no comparezca al juicio.</p> <p>2. A petición del demandante se podrá decretar el embargo de bienes muebles e inmuebles u otras medidas cautelares en lo necesario para asegurar el suplico.</p> <p>3. El plazo para solicitar la audiencia será de veinte días desde la notificación personal de la sentencia o desde que conste el conocimiento procesal o extraprocesal de la misma y en todo caso de cuatro meses desde la notificación de la sentencia en el "Boletín Oficial" correspondiente, en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 501 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>4. La petición de audiencia se formulará ante el órgano judicial que hubiere dictado la sentencia firme que se pretende rescindir.</p> <p>5. La audiencia al demandado se sustanciará ante el órgano que conoció del litigio en instancia.</p> <p>6. En ambos supuestos se seguirán los trámites del proceso ordinario regulado en esta Ley, con aplicación de lo previsto en el apartado 2 del artículo 504 y regla 3.ª, del apartado 1 del artículo 507 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, con exclusión de los trámites de las reglas 1.ª y 2.ª del apartado 1 del artículo 507 de la referida Ley.</p> <p>7. La pretensión de nulidad de la sentencia o resolución firme por defectos de forma que hayan causado indefensión deberá plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, por la vía del incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial</p>
---	--	---

LIBRO TERCERO DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

TÍTULO I DE LOS RECURSOS CONTRA PROVIDENCIAS, AUTOS, DILIGENCIAS DE ORDENACIÓN Y DECRETOS

<p>RECURSO DE REPOSICIÓN: NORMAS GENERALES:</p> <p>- SE AMPLÍA EL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES: ELECCIONES SINDICALES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.</p> <p>- SE RECOGE LA POSIBILIDAD DE FORMULAR LA ALEGACIÓN EN EL ACTO DE LA VISTA</p>	<p>Artículo 184.</p> <p>1. Contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el Secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la Ley prevea recurso directo de revisión.</p> <p>2. Contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo Juez o Tribunal que dictó la resolución recurrida.</p> <p>3. La interposición del recurso de reposición no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida.</p> <p>4. No habrá lugar al recurso de reposición contra las providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos y en los de impugnación de convenios colectivos</p>	<p>Artículo 186. Recurso de reposición.</p> <p>1. Contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la Ley prevea recurso directo de revisión.</p> <p>2. Contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo juez o tribunal que dictó la resolución recurrida.</p> <p>3. La interposición del recurso de reposición no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida.</p> <p>4. No habrá lugar al recurso de reposición contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos, en los procesos en materia electoral, cuando versen sobre el ejercicio de conciliación de la vida personal familiar y laboral, y en los procesos de impugnación de convenios colectivos, sin perjuicio, en su caso, de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista</p>
<p>TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE REPOSICIÓN:</p> <p>- MODIFICACIÓN DEL PLAZO EN EL CASO DE ÓRGANOS COLEGIADOS (5 días)</p> <p>- SE RECOGE LA POSIBILIDAD DE FORMULAR LA ALEGACIÓN EN EL ACTO DE LA VISTA</p>	<p>Artículo 185.</p> <p>1. El recurso de reposición deberá interponerse en el plazo de cinco días, expresándose la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente.</p> <p>2. Si no se cumplieran los requisitos establecidos en el apartado anterior, se inadmitirá, mediante providencia no susceptible de recurso, la reposición interpuesta frente a providencias y autos, y mediante decreto directamente recurrible en revisión la formulada contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos.</p> <p>3. Admitido a trámite el recurso de reposición, por el Secretario judicial se concederá a las demás partes</p>	<p>Artículo 187. Tramitación.</p> <p>1. El recurso de reposición deberá interponerse en el plazo de tres días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano unipersonal y de cinco días contra las resoluciones dictadas en procedimientos seguidos ante un órgano colegiado, expresándose la infracción en que la resolución hubiera incurrido a juicio del recurrente.</p> <p>2. Si no se cumplieran los requisitos establecidos en el apartado anterior, se inadmitirá, mediante providencia no susceptible de recurso, la reposición interpuesta frente a providencias y autos, y mediante decreto, directamente recurrible en revisión, la formulada contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos.</p> <p>3. Admitido a trámite el recurso de reposición, por el secretario judicial se concederá a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo, si lo estiman conveniente.</p> <p>4. Transcurrido el plazo de impugnación, háyanse o no presentado</p>

	<p>personadas un plazo común de cinco días para impugnarlo, si lo estiman conveniente.</p> <p>4. Transcurrido el plazo de impugnación, háyanse o no presentado escritos, el Juez o Tribunal si se tratara de reposición interpuesta frente a providencias o autos, o el Secretario judicial si hubiera sido formulada frente a diligencias de ordenación o decretos, resolverán sin más trámites mediante auto o decreto, respectivamente, en un plazo de cinco días.</p> <p>5. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición no se dará nuevo recurso, salvo en los supuestos expresamente establecidos en la presente Ley, sin perjuicio de la responsabilidad civil que en su caso proceda</p>	<p>escritos, el juez o tribunal, si se tratara de reposición interpuesta frente a providencias o autos, o el secretario judicial si hubiera sido formulada frente a diligencias de ordenación o decretos, resolverán sin más trámites mediante auto o decreto, respectivamente, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.</p> <p>5. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición no se dará nuevo recurso, salvo en los supuestos expresamente establecidos en la presente Ley, sin perjuicio de poder efectuar la alegación correspondiente en el acto de la vista, en su caso, o de la responsabilidad civil que en otro caso proceda</p>
<p><u>IMPUGNACIÓN DE LA REPOSICIÓN:</u></p> <p>- <i>MODIFICACIÓN DEL PLAZO PARA INTERPONER REVISIÓN Y DEL PLAZO PARA RESOLVER EN LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES (de cinco a tres días)</i></p>	<p>Artículo 186.</p> <p>1. Contra el decreto resolutorio de la reposición no se dará recurso alguno, sin perjuicio de reproducir la cuestión al recurrir, si fuere procedente, la resolución definitiva.</p> <p>Cabrá recurso directo de revisión contra los decretos por los que se ponga fin al procedimiento o impidan su continuación. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto.</p> <p>Cabrá interponer igualmente recurso directo de revisión contra los decretos en aquellos casos en que expresamente se prevea.</p> <p>2. El recurso de revisión deberá interponerse en el plazo de cinco días mediante escrito en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido.</p>	<p>Artículo 188. Impugnación de la resolución del recurso de reposición.</p> <p>1. Contra el decreto resolutorio de la reposición no se dará recurso alguno, sin perjuicio de reproducir la cuestión al recurrir, si fuere procedente, la resolución definitiva. Cabrá recurso directo de revisión contra los decretos que pongan fin al procedimiento o impidan su continuación. Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubiese resuelto. Cabrá interponer igualmente recurso directo de revisión contra los decretos en aquellos casos en que expresamente se prevea.</p> <p>2. El recurso directo de revisión deberá interponerse en el plazo de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, mediante escrito en el que deberá fundamentarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido. Cumplidos los anteriores requisitos, el</p>

	<p>Cumplidos los anteriores requisitos, el Secretario judicial, mediante diligencia de ordenación, admitirá el recurso, concediendo a las demás partes personadas un plazo común de cinco días para impugnarlo si lo estiman conveniente.</p> <p>Si no se cumplieran los requisitos de admisibilidad del recurso, el Juez o Tribunal lo inadmitirá mediante providencia.</p> <p>Transcurrido el plazo para impugnación, háyanse presentado o no escritos, el Juez o Tribunal resolverá sin más trámites, mediante auto, en un plazo de cinco días.</p> <p>Contra las resoluciones sobre admisión o inadmisión no cabrá recurso alguno.</p> <p>3. Contra el auto dictado resolviendo el recurso de revisión únicamente cabrá recurso de suplicación o de casación cuando así expresamente se prevea en esta Ley</p>	<p>secretario judicial, mediante diligencia de ordenación, admitirá el recurso, concediendo a las demás partes personadas un plazo común de tres o cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano en el que se haya dictado la resolución recurrida, para impugnarlo si lo estiman conveniente.</p> <p>Si no se cumplieran los requisitos de admisibilidad del recurso, el juez o tribunal lo inadmitirá mediante providencia.</p> <p>Transcurrido el plazo para impugnación, háyanse presentado o no escritos, el juez o tribunal resolverá sin más trámites, mediante auto, en un plazo de tres o de cinco días, según el carácter unipersonal o colegiado del órgano.</p> <p>Contra las resoluciones sobre admisión o inadmisión no cabrá recurso alguno.</p> <p>3. Contra el auto dictado resolviendo el recurso de revisión, únicamente cabrá recurso de suplicación o de casación cuando así expresamente se prevea en esta Ley</p>
<p>RECURSO DE QUEJA: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 187.</p> <p>Los recursos de queja de que conozcan las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, según los casos, se tramitarán siempre de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil para recurrir en queja</p>	<p>Artículo 189. Recurso de queja.</p> <p>Los recursos de queja de que conozcan las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, según los casos, se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil para recurrir en queja</p>
<p>TÍTULO II DEL RECURSO DE SUPLICACIÓN</p>		
<p>COMPETENCIA FUNCIONAL: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 188.</p> <p>1. Las Salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán de los recursos de suplicación</p>	<p>Artículo 190. Competencia.</p> <p>1. Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocerán de los recursos de</p>

	<p>que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los juzgados de lo social de su circunscripción, así como contra los autos y sentencias que puedan dictar los jueces de lo mercantil que se encuentren en su circunscripción y que afecten al derecho laboral.</p> <p>2. Procederá dicho recurso contra las resoluciones que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen</p>	<p>suplicación que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción, así como contra los autos y sentencias que puedan dictar los Jueces de lo Mercantil que se encuentren en su circunscripción y que afecten al derecho laboral.</p> <p>2. Procederá dicho recurso contra las resoluciones que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen</p>
<p>NORMAS PARA LA RECURRIBILIDAD:</p> <p>- <u>NUEVO RÉGIMEN DE EXCEPCIONES DE RECURSOS:</u></p> <p>- EN MATERIA ELECCIÓN CABE SUPPLICACIÓN EN MATERIA DE CERTIFICACIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL (art. 136),</p> <p>- EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CABE RESPECTO A LAS CANTIDADES ACUMULADAS QUE SUPEREN EL TOPE MÍNIMO (art. 137.3) –SIN QUE QUEDE CLARO SI TAMBIÉN RESPECTO A LA PROPIA CLASIFICACIÓN-,</p> <p>- EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA CABE CUANDO TENGAN CARÁCTER COLECTIVO</p> <p>- EN MATERIA DE MOVILIDAD FUNCIONAL CABE CUANDO SE HAYAN ACUMULADO CON OTRA ACCIÓN SUSCEPTIBLE DE SUPPLICACIÓN</p> <p>- EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, CABE RESPECTO A RESARCIMIENTO DE DAÑOS Y PERJUICIOS QUE SUPERE EL MÍNIMO LEGAL, SIN QUE QUEDE CLARO SI TAMBIÉN RESPECTO A LA PROPIA MEDIDA, DESAPARECIENDO LAS REFERENCIAS A LA CONCRECIÓN HORARIA Y DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE REFERENCIA.</p> <p>- SE EXCEPTÚAN EN TODO CASO LAS IMPUGNACIONES DE ALTAS MÉDICAS</p> <p>- <u>SE INCREMENTA LA CUANTÍA MÍNIMA DE</u></p>	<p>Artículo 189.</p> <p><i>(Nota: se ha alterado el orden del anterior redactado a efectos de mayor claridad comparativa)</i></p> <p>Son recurribles en suplicación:</p> <p>1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de mil ochocientos euros.</p>	<p>Artículo 191. Ámbito de aplicación.</p> <p>1. Son recurribles en suplicación las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo cuando la presente Ley disponga lo contrario.</p> <p>2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias:</p> <p>a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.</p> <p>b) Procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones.</p> <p>c) Materia electoral, salvo en el caso del artículo 136.</p> <p>d) Procesos de clasificación profesional, salvo en el caso previsto en el apartado 3 del artículo 137.</p> <p>e) Procesos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de Trabajadores; en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, salvo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 2 del artículo 41 del referido Estatuto; y en los de cambio de puesto o movilidad funcional, salvo cuando fuera posible acumular a estos otra acción susceptible de recurso de suplicación.</p> <p>f) Procedimientos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral previstos en el artículo 139, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación.</p> <p>g) Reclamaciones cuya cuantía litigiosa</p>

<p><u>ACCESO AL RECURSO (de 1800 a 3000 euros)</u></p> <p>- <u>POR LO QUE HACE A LOS SUPUESTOS EN QUE SIEMPRE CABE SUPPLICACIÓN:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - SE EQUIPARAN AL DESPIDO TODOS LOS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO - SE INCLUYE LA MEDIACIÓN A EFECTOS DE SUBSANCIÓN DE PROCEDIMIENTO - SE INCLUYE LA FALTA COMPETENCIA TERRITORIAL Y FUNCIONAL - SE INCLUYEN LOS PROCEDIMIENTOS DE OFICIO . EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS CABRÁ RECURSO CUANDO LA CUANTÍA NO SEA SUSCEPTIBLE DE DETERMINACIÓN ECONÓMICA O, DE SERLO, SUPERE LOS 18.000 EUROS <p>- <u>RESPECTO A LA RECURRIBILIDAD DE LOS AUTOS LAS NOVEDADES SON:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - SE ELIMINA, LÓGICAMENTE, LA REFERENCIA A LOS AUTOS DENEGATORIOS DE LA INHIBICIÓN - SE HACE REFERENCIA A TODOS LOS AUTOS ANTERIORES A LA SENTENCIA EN LOS QUE SE DECLARA FALTA DE JURISDICCIÓN O COMPETENCIA TERRITORIAL Y FUNCIONAL - SE REITERA LA RECURRIBILIDAD DE AUTOS Y SENTENCIAS DE LOS JUZGADOS MERCANTILES, EXIGIÉNDOLES QUE EXPONGAN POR SEPARADO LOS HECHOS PROBADOS - SE INCLUYEN LOS AUTOS QUE PONGAN FIN A LA TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL PROCESO POR RAZÓN DE SATISFACCIÓN EXTRAPROCESAL O PÉRDIDA SOBREVENIDA DE OBJETO Y FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA DEMANDA NO IMPUTABLES A LA PARTE O INCOMPARE- 	<p>no exceda de 3.000 euros. Tampoco procederá recurso en procesos de impugnación de alta médica cualquiera que sea la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal que viniere percibiendo el trabajador.</p> <p>3. Procederá en todo caso la suplicación:</p> <p>a) En procesos por despido o extinción de contrato.</p> <p>b) En reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes.</p> <p>c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable.</p> <p>d) Cuando el recurso tenga por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación o de mediación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación, la sentencia resolverá sólo sobre el defecto procesal invocado.</p> <p>e) Contra las sentencias que decidan sobre la falta de jurisdicción por razón de la materia o de competencia territorial o funcional. Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia, resolverá sólo sobre la jurisdicción o competencia.</p> <p>f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos, procedimientos de oficio y</p>	<p>Procederá en todo caso la suplicación:</p> <p>a) En los procesos por despido.</p> <p>b) En los seguidos por reclamaciones, acumuladas o no, en los que la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes.</p> <p>c) En los procesos que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de</p>
--	--	--

CENCIA INJUSTIFICADA A CONCILIACIÓN O JUICIO, SIEMPRE QUE EXISTA CADUCIDAD

- EN MATERIA DE EJECUCIONES SE CONTEMPLAN AHORA SUPUESTOS COMO LA NEGATIVA AL DESPACHO DE EJECUCIÓN, SE PONGA FIN AL PROCEDIMIENTO INCIDENTAL –RESPECTO A LOS TRADICIONALES SUPUESTOS DE CONTRADICCIÓN CON LA SENTENCIA O FALTA DE OBSERVANCIA EN LA MISMA- Y SE ACEPTA RECURSO EN EJECUCIÓN PROVISIONAL EN LOS SUPUESTOS EN OBJETO O SE HUBIERA DECLARADO LA FALTA DE JURISDICCIÓN O COMPETENCIA Y, FINALMENTE, SE HACE REFERENCIA A LA EJECUCIÓN DE “OTROS TÍTULOS”

desempleo, así como sobre el grado de incapacidad permanente aplicable.

d) **Contra las sentencias dictadas por reclamaciones** que tengan por objeto subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación obligatoria previa, siempre que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y hayan producido indefensión.

e) **Contra las sentencias que decidan sobre la competencia de Juzgado por razón de la materia.** Si el fondo del asunto no estuviera comprendido dentro de los límites de la suplicación la sentencia resolverá sólo sobre la competencia.

Las sentencias que decidan sobre la competencia por razón del lugar sólo serán recurribles en suplicación si la reclamación debatida estuviera comprendida dentro de los límites de este artículo.

f) **Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, impugnación de los estatutos de los sindicatos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas.**

tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

g) **Contra las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral no comprendidos en los apartados anteriores, cuando no sean susceptibles de valoración económica o cuando la cuantía litigiosa exceda de dieciocho mil euros.**

4. **Podrá interponerse recurso de suplicación contra las siguientes resoluciones:**

a) **Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el órgano jurisdiccional, antes del acto del juicio, declare la falta de jurisdicción o de competencia por razón de la materia, de la función o del territorio.**

b) **Los autos y sentencias que se dicten por los Juzgados de lo Mercantil en el proceso concursal en cuestiones de carácter laboral. En dichas resoluciones deberán consignarse expresamente y por separado, los hechos que se estimen probados.**

c) **Los autos que resuelvan el recurso de reposición, o en su caso de revisión, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso en los siguientes supuestos:**
 1.º **Satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevinida de objeto.**
 2.º **Falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que, por caducidad de la acción o de la instancia o por otra causa legal, no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.**

d) **Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten los Juzgados de lo Social y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia u otros títulos, siempre que la sentencia hubiere sido recurrible en suplicación o que, de tratarse de ejecución derivada de otro título, haya recaído en asunto en el que, de haber dado lugar a sentencia, la misma hubiere sido recurrible en suplicación, en los siguientes supuestos:**
 1.º **Cuando denieguen el despacho de ejecución.**

	<p>4. Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que el Juez, acto seguido de la presentación de la demanda, se declare incompetente por razón de la materia.</p> <p>5. Los autos y sentencias que se dicten por los juzgados de lo mercantil en el proceso concursal y que resuelvan cuestiones de carácter laboral</p> <p>2. Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que en ejecución de sentencia dicten los Juzgados de lo Social y el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del Secretario judicial siempre que la sentencia ejecutoria hubiere sido recurrible en suplicación, cuando</p>	<p>2.º Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.</p> <p>3.º Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo.</p> <p>4.º En los mismos casos, procederá también recurso de suplicación en ejecución provisional si se hubieran excedido materialmente los límites de la misma o se hubiera declarado la falta de jurisdicción o competencia del orden social</p>
--	---	---

	<p>resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.</p> <p>3. Los autos que declaren no haber lugar al requerimiento de inhibición, respecto de asunto que, según lo prevenido en este artículo, hubiere podido ser recurrido en suplicación.</p>	
<p>DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA:</p> <p>- A EFECTOS DE FIJACIÓN DE LA RECLAMACIÓN MAYOR EN CASO VARIOS DEMANDANTES O RECONVENCIÓN NO SE TENDRÁN EN CUENTA INTERESES NI RECARGO POR MORA</p> <p>- SE ESTABLECE QUE EN EL CASO DE ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN UN MISMO PROCESO, Y UNA DE ELLAS ES SUSCEPTIBLE DE SUPPLICACIÓN, CABRÁ LA MISMA –se reitera que con la duda en relación a si es la totalidad de acciones o únicamente la que sí tiene acceso natural-</p> <p>- EN MATERIA DE PRESTACIONES PERIÓDICAS O RECONOCIMIENTO DE DERECHO, EL CRITERIO QUE SIGUE LA NUEVA LEY-RATIFICANDO EL DEL TS- ES LA DEL CÓMPUTO ANUAL, SIN TENER EN CUENTA ACTUALIZACIONES MEJORAS, NI INTERESES POR MORA</p> <p>- IGUAL CRITERIO ANUAL SE SIGUE RESPECTO A IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS.</p>	<p>Artículo 190.</p> <p>1. Si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniere, la cuantía litigiosa, a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor.</p> <p>2. Si el actor formulase varias pretensiones y reclamare cantidad por cada una de ellas, se sumarán todas para establecer la cuantía</p>	<p>Artículo 192. Determinación de la cuantía del proceso.</p> <p>1. Si fuesen varios los demandantes o algún demandado reconviniere, la cuantía litigiosa a efectos de la procedencia o no del recurso, la determinará la reclamación cuantitativa mayor sin intereses ni recargos por mora.</p> <p>2. Si el actor formulase varias pretensiones y reclamare cantidad por cada una de ellas, se sumarán todas para establecer la cuantía.</p> <p>Quando en un mismo proceso se ejerciten una o más acciones acumuladas de las que solamente alguna sea recurrible en suplicación, procederá igualmente dicho recurso, salvo expresa disposición en contrario.</p> <p>3. Cuando la reclamación verse sobre prestaciones económicas periódicas de cualquier naturaleza o diferencias sobre ellas, la cuantía litigiosa a efectos de recurso vendrá determinada por el importe de la prestación básica o de las diferencias reclamadas, ambas en cómputo anual, sin tener en cuenta las actualizaciones o mejoras que pudieran serle aplicables, ni los intereses o recargos por mora. La misma regla se aplicará a las reclamaciones de reconocimiento de derechos, siempre que tengan traducción económica.</p> <p>4. En impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social se atenderá, a efectos de recurso, al contenido económico de la pretensión o del acto objeto del proceso cuando sea susceptible de tal valoración y, en su caso, en cómputo anual. Cuando se pretenda el reconocimiento de un derecho o situación jurídica individualizada, la cuantía vendrá determinada por el valor económico de lo reclamado o, en su</p>

<p>CUANDO EN ESTOS CASOS SE PRETENDA EL RECONOCIMIENTO DE UNA SITUACIÓN INDIVIDUALIZADA SE ESTARÁ A SU VALOR ECONÓMICO O A LA DIFERENCIA, RESPECTO A LO YA RECONOCIDO, COMPUTANDO EL INTERÉS POR MORA. DICHO CRITERIO SE SIGUE TAMBIÉN CUANDO SE PRETENDA LA ANULACIÓN DEL ACTO.</p>		<p>caso, por la diferencia respecto de lo previamente reconocido en vía administrativa. Cuando se pretenda la anulación de un acto, incluidos los de carácter sancionador, se atenderá al contenido económico del mismo. En ambos casos no se tendrán en cuenta los intereses o recargos por mora. En materia de prestaciones de Seguridad Social igualmente valorables económicamente, se estará a la regla del apartado 3 de este mismo artículo, computándose exclusivamente a estos fines las diferencias reclamadas sobre el importe reconocido previamente en vía administrativa</p>
<p>MOTIVOS DE SUPPLICACIÓN: <i>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</i></p>	<p>Artículo 191.</p> <p>El recurso de suplicación tendrá por objeto:</p> <p>a) Reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión.</p> <p>b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.</p> <p>c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia</p>	<p>Artículo 193. Objeto del recurso de suplicación.</p> <p>El recurso de suplicación tendrá por objeto:</p> <p>a) Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.</p> <p>b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.</p> <p>c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia</p>
<p>ANUNCIO DEL RECURSO:</p> <p>- SE RECONOCE LA FIGURA DEL GRADUADO SOCIAL A EFECTOS DE MANIFESTACIÓN EN EL MOMENTO DE NOTIFICACIÓN</p> <p>- DESAPARECE DE ESTE ARTÍCULO LA OBLIGACIÓN DE CAPITALIZACIÓN DEL CAPITAL-COSTE Y LA APORTACIÓN DEL CERTIFICADO DE PAGO INMEDIATO DE PRESTACIONES POR LA ENTIDAD GESTORA, QUE PASAN A INTEGRARSE EN EL ART. 230 –en normas comunes con la casación-</p>	<p>Artículo 192.</p> <p>1. El recurso de suplicación deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito, de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o representante ante el Juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.</p> <p>2. En las sentencias dictadas en materia de Seguridad Social que reconozcan al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente el capital importe de la</p>	<p>Artículo 194. Anuncio del recurso.</p> <p>El recurso de suplicación deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo</p>

	<p>prestación declarada en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando en la Oficina judicial el oportuno resguardo, que se testimoniará en autos, quedando bajo la custodia del Secretario.</p> <p>3. En el supuesto referido en el número anterior y una vez anunciado el recurso, el Secretario judicial dictará diligencia ordenando que se dé traslado a la entidad gestora o servicio común para que se fije el capital importe de la pensión a percibir. Recibida esta comunicación, la notificará al recurrente para que en el plazo de cinco días efectúe la consignación requerida en la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así se pondrá fin al trámite del recurso.</p> <p>4. Si en la sentencia se condenara a la entidad gestora, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en el número 2, pero deberá presentar ante la Oficina judicial, al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso</p>	
<p>TRAMITACIÓN DE LA SUPPLICACIÓN EN EL JUZGADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DESAPARICIÓN DEL PLAZO DE UNA AUDIENCIA PARA QUE EL PROFESIONAL SE HAGA CARGO DE LOS AUTOS - EL ORDEN PARA LA FORMALIZACIÓN DEL RECURSO SE BASA EN EL DEL ANUNCIO - OBLIGACIÓN DE TRASLADO DE LAS ACTUACIONES EN SOPORTE INFORMÁTICO SI SE DISPONE DE MEDIOS PARA ELLO, CON LA POSIBILIDAD EN ESTE CASO QUE SI EXISTEN VARIOS RECURSOS SE TRAMITEN 	<p>Artículo 193.</p> <p>1. Si la resolución fuera recurrible en suplicación y la parte hubiera anunciado el recurso en tiempo y forma y cumplido las demás prevenciones establecidas en esta Ley, el Secretario judicial tendrá por anunciado el recurso y acordará poner los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado para que en el plazo de una audiencia se haga cargo de aquéllos e interponga el recurso en el de los diez días siguientes al del vencimiento de dicha audiencia. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado o el graduado social colegiado recogiera los autos puestos a su disposición.</p>	<p>Artículo 195. Interposición del recurso.</p> <p>1. Si la resolución fuera recurrible en suplicación y la parte hubiera anunciado el recurso en tiempo y forma y cumplido las demás prevenciones establecidas en esta Ley, el secretario judicial tendrá por anunciado el recurso y acordará poner los autos a disposición del letrado o graduado social colegiado designado por la parte recurrente, por el orden de anuncio, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, para que interponga el recurso, dentro de los diez días siguientes a que se notifique la puesta a disposición, debiendo sustituirse el traslado material de las actuaciones por la entrega de soporte informático o mediante acceso telemático, si se dispusiera de los medios necesarios para ello. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado o el graduado social colegiado examinara o recogiera los autos.</p> <p>Si el órgano jurisdiccional dispusiera de</p>

<p>SIMULTÁNEAMENTE</p> <p>- GENÉRICA REFERENCIA A LA NO SUBSANACIÓN O INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS: DESAPARECE TAMBIÉN AQUÍ LA REFERENCIA ANTERIOR A LA CONSIGNACIÓN, QUE PASA A ENGLOBARSE, COMO OCURRE EN EL ART. ANTERIOR EN EL ART. 230</p> <p>- SE AÑADEN FORMALISMOS FINALES, COMO LA FIRMEZA DE LA SENTENCIA SI NO SE HA ADMITIDO EL RECURSO O LA POSIBILIDAD DE RECURSO DE QUEJA</p>	<p>2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en suplicación, si el recurrente infringiera su deber de consignar o de asegurar la cantidad objeto de condena, o si el recurso no se hubiera anunciado en tiempo, el órgano judicial declarará, mediante auto motivado, tener por no anunciado el recurso. Igual regla se aplicará cuando el recurso verse sobre prestaciones de la Seguridad Social y se omitieran las prevenciones contenidas en el artículo anterior. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala.</p> <p>3. Si el recurrente hubiera incurrido en defectos u omisiones consistentes en la insuficiencia de consignar la condena o de asegurarla, o de presentar el resguardo del depósito al que se refiere el artículo 227 de esta Ley, o no se acreditase la representación debida por el que anuncia el recurso, el Secretario judicial concederá a la parte el tiempo que considere pertinente para la aportación de los documentos omitidos o para la subsanación de los defectos apreciados, que en ningún caso será superior a cinco días. De no efectuarlo, se dictará auto que ponga fin al trámite del recurso, quedando firme la sentencia impugnada. Contra dicho auto podrá recurrirse en queja ante la Sala</p>	<p>los medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, se dispondrá que tanto la puesta a disposición de las actuaciones, como la interposición del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes.</p> <p>2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en suplicación, si el recurso no se hubiera anunciado en tiempo o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para el anuncio del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, según lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 230, el órgano judicial declarará, mediante auto, tener por no anunciado el recurso, quedando firme en su caso la sentencia impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia</p>
<p>FORMALIZACIÓN DEL RECURSO:</p>	<p>Artículo 194.</p>	<p>Artículo 196. Escrito de interposición.</p> <p>1. El escrito interponiendo el recurso de</p>

<p>- SE EXIGE QUE EN EL RECURSO CONSTEN ALEGACIONES SOBRE SU PROCEDENCIA Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES</p> <p>- SE ESPECIFICA QUE EN MATERIA DE REVISIÓN DE HECHOS PROBADOS DEBERÁ CONCRETARSE EL DOCUMENTO O PERICIA EN QUE SE BASE CADA MOTIVO Y SE PROPONGA REDACCIÓN ALTERNATIVA</p>	<p>1. El escrito interponiendo el recurso de suplicación se presentará ante el Juzgado que dictó la resolución impugnada, con tantas copias cuantas sean las partes recurridas.</p> <p>2. En el escrito de interposición del recurso se expresarán, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos.</p> <p>3. También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, los documentos o pericias en que se base el motivo de la revisión de los hechos probados que se aduzca.</p>	<p>suplicación se presentará ante el Juzgado que dictó la resolución impugnada, con tantas copias cuantas sean las partes recurridas.</p> <p>2. En el escrito de interposición del recurso, junto con las alegaciones sobre su procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, se expresarán, con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos.</p> <p>3. También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende</p>
<p>IMPUGNACIÓN:</p> <p>- FORMALIDADES DE LA IMPUGNACIÓN: a) PRESENTACIÓN DE TANTAS COPIAS COMO PARTES; b) ALEGACIÓN DE MOTIVOS DE INADMISIBILIDAD, POSIBLE RECTIFICACIONES DE HECHOS O CAUSAS DE OPOSICIÓN SUBSIDIARIAS AUNQUE NO HUBIERAN SIDO ESTIMADAS –siguiendo la doctrina del TC-, CON ANÁLOGOS REQUISITOS AL RECURSO.</p> <p>- <u>NUEVO TRÁMITE:</u> SE DEBERÁ DAR TRASLADO DE LA IMPUGNACIÓN A LAS PARTES Y SI EN EL MISMO CONSTARAN ALEGACIONES DE INADMISIBILIDAD, LAS DEMÁS PARTES PODRÁN PRESENTAR ALEGACIONES EN LOS DOS DÍAS SIGUIENTES</p>	<p>Artículo 195.</p> <p>Interpuesto el recurso en tiempo y forma o subsanados sus defectos u omisiones, el Secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo a la parte o partes recurridas por un plazo único de cinco días para todas.</p>	<p>Artículo 197. Traslado a las otras partes.</p> <p>1. Interpuesto el recurso en tiempo y forma, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo para su impugnación, a la parte o partes recurridas por un plazo común de cinco días para todas ellas. En los escritos de impugnación, que se presentarán acompañados de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas, podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior.</p> <p>2. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos a que se refiere el apartado anterior, las demás partes podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado del escrito de impugnación.</p> <p>3. Transcurrido el plazo de impugnación y en su caso el de alegaciones del</p>

	<p>Transcurrido este plazo, háyanse presentado o no escritos de impugnación, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, junto con el recurso y con aquellos escritos, dentro de los dos días siguientes</p>	<p>apartado anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, junto con el recurso y escritos presentados, dentro de los dos días siguientes</p>
<p>DOMICILIO: - NO SERÁ NECESARIO CONSIGNAR EL MISMO SI SE HA HECHO PREVIAMENTE CONFORME AL ART. 53.2</p>	<p>Artículo 196. Las partes recurrentes y recurridas deberán hacer constar, en los escritos de interposición del recurso y de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior a efectos de notificación</p>	<p>Artículo 198. Determinación de domicilio. Las partes recurrentes y recurridas deberán hacer constar, en los escritos de interposición del recurso y de impugnación del mismo, un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia a efectos de notificaciones, de no haberlo consignado previamente, con los efectos del apartado 2 del artículo 53</p>
<p>TRÁMITE DE ADMISIÓN DEL RECURSO EN EL TSJ POR EL SECRETARIO JUDICIAL: - SE REDUCEN LOS PLAZOS PARA LA SUBSANACIÓN, PASANDO DEL MÍNIMO SUFICIENTE EN NINGÚN CASO SUPERIOR A OCHO DÍAS, A CINCO DÍAS</p>	<p>Artículo 197. Si, recibidos los autos, el Secretario judicial apreciara defectos u omisiones subsanables en el recurso, concederá a la parte el plazo que estime suficiente y en ningún caso superior a ocho días para que se aporten los documentos omitidos o se subsanen los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y remisión de las actuaciones al Juzgado de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición</p>	<p>Artículo 199. Subsanación. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, si el secretario judicial apreciara defectos u omisiones subsanables en el recurso, concederá a la parte el plazo de cinco días para que se aporten los documentos omitidos o se subsanen los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y la remisión de las actuaciones al Juzgado de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición</p>

<p>TRÁMITE DE ADMISIÓN EN EL TSJ POR EL MAGISTRADO PONENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LA AUDIENCIA AL RECURRENTE ES POTESTATIVA - DESAPARECE LA REGULACIÓN DE DICHA AUDIENCIA - LAS CAUSAS DE INADMISIÓN SON EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA RECURRIR O LA EXISTENCIA DE DOCTRINA UNIFICADA, DESAPARECIENDO LA EXISTENCIA DE PREVIOS PRONUNCIAMIENTOS AL RESPECTO DEL TSJ - CONTRA EL AUTO DE INADMISIÓN DE NO CABE RECURSO – HASTA AHORA ERA ASÍ RESPECTO A LA REPOSICIÓN, PERO NO ACLARA LA LEY SI CABE QUEJA- - LA INADMISIÓN COMPORTARÁ LA PÉRDIDA DEL DEPÓSITO –AL CONTRARIO QUE HASTA AHORA- Y EL DESTINO LEGAL DE LAS CONSIGNACIONES - SE REGULA LA INADMISIÓN PARCIAL DE UN RECURSO O DE PARTE DEL MISMO 	<p>Artículo 198.</p> <p>1. Instruido de los autos por tres días el Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta podrá acordar la inadmisión del mismo, con audiencia del recurrente, por haber ya desestimado la Sala en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p> <p>2. La audiencia al recurrente se ajustará a las siguientes reglas:</p> <p>a) El Tribunal, en los cinco días siguientes en que quedó instruido el Magistrado ponente, identificará, mediante relación sucinta, los precedentes jurisdiccionales de igualdad que constituyan una doctrina consolidada, así como el precepto o preceptos legales de referencia aplicables a dichas situaciones iguales y las razones que justifiquen la adopción del criterio ya seguido por la Sala, notificándose al recurrente.</p> <p>b) Dentro de los cinco días siguientes a la notificación, el recurrente evacuará sus alegaciones sobre los extremos contenidos en el acuerdo de la Sala.</p> <p>3. La resolución de inadmisión del recurso deberá dictarse motivadamente dentro de los tres días siguientes al transcurso del plazo de audiencia concedido a la parte, háyanse evacuado o no las alegaciones. Contra el auto de inadmisión no cabe recurso de reposición y se notificará a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia.</p> <p>4. La inadmisión del recurso determinará la imposición de costas al recurrente en los términos establecidos en la presente Ley, así como la devolución del depósito de la cantidad fija y necesaria para recurrir, lo que se llevará a cabo cuando el auto sea firme</p>	<p>Artículo 200. Inadmisión del recurso.</p> <p>1. Instruido de los autos por tres días el Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, identificando de forma sucinta las circunstancias justificativas, podrá oír al recurrente por tres días sobre la inadmisión del recurso por haberse incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos para recurrir o por existir doctrina jurisprudencial unificada del Tribunal Supremo en el mismo sentido que la sentencia recurrida.</p> <p>2. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto, contra el que no cabrá recurso, declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida con imposición de las costas al recurrente y con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda y notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal. Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el</p>
---	--	---

<p>SENTENCIA:</p> <p>- REGULACIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE FALLO</p> <p>- EFECTOS DE LOS DISTINTOS TIPOS DE FALLO</p>	<p>Artículo 199.</p> <p>1. De admitirse el recurso, la Sala dictará sentencia dentro del plazo de diez días, que se notificará a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia.</p> <p>2. Firme que sea la sentencia, el Secretario judicial acordará la devolución de los autos, junto con la certificación de aquélla, al Juzgado de procedencia</p>	<p>auto de inadmisión parcial</p> <p>Artículo 201. Sentencia.</p> <p>1. De no haberse acordado la inadmisión por el trámite del artículo anterior, previo señalamiento para deliberación, votación y fallo, la Sala dictará sentencia dentro del plazo de diez días, que se notificará a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma, resolviendo sobre la estimación o desestimación del recurso, así como, en su caso, sobre las cuestiones oportunamente suscitadas en impugnación, o apreciando su inadmisibilidad y desestimándolo en consecuencia. La estimación del recurso dará lugar a la anulación o revocación de la sentencia recurrida en los términos establecidos en el artículo siguiente y la desestimación del mismo determinará la confirmación de la resolución recurrida.</p> <p>2. Firme la sentencia, el secretario judicial acordará la devolución de los autos, junto con la certificación de aquélla, al juzgado de procedencia</p>
<p>EFFECTOS DEL RECURSO ESTIMATORIO POR INFRACCIÓN PROCESAL:</p> <p>- EL EFECTO DEVOLUTIVO POR INFRACCIÓN DE NORMAS PROCESALES NO OPERA CUANDO LA MISMA VERSE SOBRE NORMAS REGULADORAS DE LA SENTENCIA, EN CUYO CASO, LA SALA ESTARÁ OBLIGADA A RESOLVER</p>	<p>Artículo 200.</p> <p>Cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión, la Sala, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción; y si ésta se hubiera producido en el acto del juicio, al momento de su señalamiento</p>	<p>Artículo 202. Efectos de la estimación del recurso.</p> <p>1. Cuando la revocación de la resolución de instancia se funde en la infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 193, la Sala, sin entrar en el fondo de la cuestión, mandará reponer los autos al estado en que se encontraban en el momento de cometerse la infracción, y si ésta se hubiera producido en el acto del juicio, al momento de su señalamiento.</p> <p>2. Si la infracción cometida versara</p>

<p>SOBRE EL FONDO. SIN EMBARGO, SI NO PUEDE HACERLO POR INSUFICIENCIA DE HECHOS PROBADOS Y NO PODERSE COMPLEMENTAR, DICTARÁ LA NULIDAD DE ACTUACIONES, CON POSIBILIDAD DE DECLARACIÓN DE NULIDAD PARCIAL</p> <p>- EN EL CASO DEL RESTO DE MOTIVOS, LA SALA ESTARÁ OBLIGADA A RESOLVER CON PREFERENCIA EN LOS TÉRMINOS DEL DEBATE, INCLUSO SOBRE EXTREMOS NO RESUELTOS EN LA INSTANCIA Y DEBERÁ TENER EN CUENTA EL CONTENIDO DEL ESCRITO DE IMPUGNACIÓN EN RELACIÓN A LOS HECHOS PROBADOS</p>		<p>sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida y por no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.</p> <p>3. De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 193, la Sala resolverá lo que corresponda, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes</p>
<p>EFFECTOS DE LA REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA DEL PRIMER GRADO JURISDICCIONAL:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 201.</p> <p>1. Cuando la Sala revoque totalmente la sentencia de instancia y el recurrente haya consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado la misma conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito necesario para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.</p> <p>2. Si estimado el recurso de suplicación se condenara a una cantidad inferior a la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos prestados, una vez firme</p>	<p>Artículo 203. Estimación total y parcial del recurso.</p> <p>1. Cuando la Sala revoque totalmente la sentencia de instancia y el recurrente haya consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado la misma conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.</p> <p>2. Si estimado el recurso de suplicación se condenara a una cantidad inferior a la reconocida por la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos prestados, una vez firme la sentencia.</p>

	<p>la sentencia.</p> <p>3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de suplicación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito</p>	<p>3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de suplicación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito</p>
<p>EFFECTOS DE LA DESESTIMACIÓN DEL RECURSO:</p> <p>- REFERENCIA A LOS HONORARIOS DE GRADUADO SOCIAL</p> <p>- POSIBILIDAD QUE LA SALA IMPONGA MULTA POR TEMERIDAD A LAS PARTES O SU REPRESENTACIÓN POR LA TRAMITACIÓN DEL PROCESAL RECURSO</p>	<p>Artículo 202.</p> <p>1. Cuando la Sala confirme la sentencia y el recurrente haya consignado las cantidades a las que se refiere la presente Ley, el fallo condenará a la pérdida de las consignaciones, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.</p> <p>2. En el caso de que el Juez haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad notoria la multa que señala el artículo 97.3 de esta Ley, la sentencia de la Sala confirmará o no, en todo o en parte, también motivadamente, dicha multa, pronunciándose, asimismo, y, cuando el condenado fuere el empresario, sobre los honorarios de los Abogados impuestos en la sentencia recurrida.</p> <p>3. Si el recurrente hubiera asegurado el importe de la condena conforme a lo prevenido en esta Ley mandará la Sala en su fallo confirmatorio que se mantengan los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia resuelva la realización de dichos aseguramientos.</p> <p>4. Si el recurrente hubiera constituido el depósito necesario para recurrir, la sentencia confirmatoria dispondrá su pérdida, lo que se realizará cuando la sentencia sea firme</p>	<p>Artículo 204. Pérdida de cantidades consignadas.</p> <p>1. Cuando la Sala confirme la sentencia y el recurrente haya consignado las cantidades a las que se refiere la presente Ley, el fallo condenará a la pérdida de las consignaciones, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.</p> <p>2. En el caso de que el juez haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala confirmará o no, en todo o en parte, dicha multa, pronunciándose asimismo, cuando el condenado fuere el empresario, sobre los honorarios de los abogados o de los graduados sociales impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso.</p> <p>3. Si el recurrente hubiera asegurado el importe de la condena conforme a lo prevenido en esta Ley mandará la Sala en su fallo confirmatorio que se mantengan los aseguramientos prestados, hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia resuelva la realización de dichos aseguramientos.</p> <p>4. Si el recurrente hubiera constituido el depósito necesario para recurrir, la sentencia confirmatoria dispondrá su pérdida, lo que se realizará cuando la sentencia sea firme</p>
<p>TÍTULO III DEL RECURSO DE CASACIÓN Y DEMÁS PROCESOS ATRIBUIDOS AL</p>		

CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL SUPREMO

ÁMBITO Y PARTICULARIDADES DEL RECURSO:	Artículo 203.	Artículo 205. Competencia y tramitación.
<p>- <i>INSÓLITAMENTE (PUESTO QUE SE ESTÁ OBSERVANDO LA CASACIÓN) SE REGULA EN NUEVO PROCEDIMIENTO DE INSTANCIA CONTRA RESOLUCIONES DE LAS ADM. PÚBLICAS DICTADAS POR EL CJO. DE MINISTROS:</i></p> <p>- <i>PLAZO PARA SU INTERPOSICIÓN: 2 meses desde la notificación del acto o de la desestimación expresa o presunta.</i></p> <p>- <i>FORMA: escrito acompañado de copia del acto</i></p> <p>- <i>TRAMITACIÓN: a) plazo de subsanación de diez días; b) reclamación del expediente administrativo; c) emplazamiento a los interesados y puesta a disposición al recurrente, en forma informática si es posible; d) formalización de la demanda en quince días, con expresión de infracciones formales y sustantivas; e) traslado a la Adm. del Estado y demás partes para la contestación en quince días; f) la prueba documental distinta a la del expediente se aportará con la demanda o el escrito de oposición, con posibilidad de solicitar la práctica de otras pruebas, que, de ser acordada, se practicará en vista única con posible delegación a un Magistrado o Sala o Juzgado; g) si se ha practicado prueba, se prevé un plazo de conclusiones de 10 días, salvo que se estime necesaria la celebración</i></p>	<p>1. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo conocerá de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.</p> <p>2. Procederá dicho recurso contra las resoluciones que se determinan en esta Ley y por los motivos que en ella se establecen</p>	<p>1. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá, en los supuestos y por los motivos establecidos en esta Ley, de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias y otras resoluciones dictadas en única instancia por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.</p> <p>2. También conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos en los supuestos de la letra a) del artículo 9. Se iniciará mediante escrito que deberá presentarse, en el plazo de dos meses siguientes a la notificación del acto impugnado o de los dos meses siguientes a la desestimación expresa o presunta del recurso de reposición potestativo, en su caso, solicitando se tenga por anunciada la impugnación jurisdiccional, acompañando copia del acto impugnado. En su tramitación se observarán las reglas siguientes:</p> <p>a) De no concurrir causa de inadmisión y una vez subsanados en el plazo de diez días los defectos apreciados, se procederá a la reclamación del expediente administrativo de la Administración autora del acto y una vez recibido, con simultáneo emplazamiento de los interesados que resulten del expediente, se pondrá a disposición del recurrente o recurrentes en la oficina judicial, mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios, para que en el plazo común de quince días procedan a la formalización de la demanda, con expresión de las infracciones formales y sustantivas en que hubiera incurrido el acuerdo recurrido.</p> <p>b) Del escrito o escritos de demanda presentados se dará traslado a la representación de la Administración del Estado y demás partes personadas para contestación a la demanda en plazo común de quince días. La prueba documental distinta de la que obre en el expediente administrativo se aportará con los escritos de demanda y contestación, pudiendo solicitarse la práctica de otras diligencias de prueba cuando exista disconformidad en los</p>

<p>de vista; h) señalamiento para votación y fallo en los 10 días siguientes; i) el plazo para dictar sentencia es de 10 días y su pronunciamiento se adecuará al art. 151.9 LPL</p>		<p>hechos y lo estime necesario el Tribunal, que señalará a tal efecto una vista única para la práctica de la prueba, pudiendo delegar en uno de sus Magistrados o en una Sala o Juzgado a estos fines, en función de las circunstancias concurrentes.</p> <p>c) De haberse practicado prueba, el Tribunal resolverá dar traslado para conclusiones por un plazo común de diez días a todas las partes, salvo que estime necesaria la celebración de vista.</p> <p>d) Los autos se señalarán para votación y fallo en el plazo de los diez días siguientes a la presentación de la contestación de la demanda o, en su caso, de la presentación de conclusiones o de la celebración de la vista.</p> <p>e) La sentencia se dictará en el plazo de los diez días siguientes a la votación y fallo, y en ella se efectuarán los pronunciamientos que correspondan en los términos establecidos en el apartado 9 del artículo 151, y contra ella no cabrá ulterior recurso</p>
<p>RECURRIBILIDAD:</p> <p>- RECURSO CONTRA SENTENCIAS: NUEVAS EXCEPCIONES: a) impugnación de actos de las Adm. Públicas si son susceptibles de valoración económica y la cuantía supera los 150.000 euros; b) sentencias dictadas en EROS, que afecten a menos de 50 trabajadores</p> <p>- RECURSO CONTRA AUTOS: se amplía el anterior redactado a) los que declaren la falta de jurisdicción o competencia antes del juicio –ya no, en la presentación de la demanda-; b) resoluciones que dispongan la terminación anticipada del proceso por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevinida de objeto, falta de subsanación de defectos procesales o incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, si existe caducidad; c)</p>	<p>Artículo 204.</p> <p>(Nota: se ha alterado el orden del anterior redactado a efectos de mayor claridad comparativa)</p> <p>Son recurribles en casación:</p> <p>Primero. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el artículo anterior.</p>	<p>Artículo 206. Resoluciones procesales recurribles en casación.</p> <p>Son recurribles en casación:</p> <p>1. Las sentencias dictadas en única instancia por las Salas a las que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, excepto las siguientes:</p> <p>a) Las sentencias dictadas en procesos de impugnación de actos de las Administraciones públicas atribuidos al orden social en las letras n) y s) del artículo 2 que sean susceptibles de valoración económica cuando la cuantía litigiosa no exceda de ciento cincuenta mil euros.</p> <p>b) Las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores.</p> <p>2. Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que la Sala, antes del acto de juicio, declare la falta de jurisdicción o competencia.</p>

<p>cuando se deniegue el despacho de la ejecución; d) cuando se ponga fin al despacho incidental de la ejecución decidiendo sobre cuestiones sustanciales no resueltas en sentencia; y e) en ejecución provisional cuando se excedan sus límites materiales o se declare la falta de jurisdicción o competencia social.</p>	<p>Tercero. Los autos que resuelvan el recurso de reposición interpuesto contra la resolución en que la Sala, acto seguido a la presentación de la demanda, se declare incompetente por razón de la materia</p> <p>Segundo. Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que en ejecución de sentencia dicten dichas Salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del Secretario judicial, cuando</p>	<p>3. Los autos dictados por dichas Salas que resuelvan el recurso de reposición, o de revisión, en su caso, interpuesto contra la resolución que disponga la terminación anticipada del proceso:</p> <p>a) Por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto. b) Por falta de subsanación de los defectos advertidos en la demanda no imputable a la parte o a su representación procesal o por incomparecencia injustificada a los actos de conciliación y juicio, siempre que por caducidad de la acción o de la instancia u otra causa legal no fuera jurídicamente posible su reproducción ulterior.</p> <p>4. Los autos que decidan el recurso de reposición interpuesto contra los que dicten dichas Salas y los autos que decidan el recurso de revisión interpuesto contra los decretos del secretario judicial, dictados unos y otros en ejecución definitiva de sentencia, en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando denieguen el despacho de ejecución. b) Cuando resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado. c) Cuando pongan fin al procedimiento incidental en la ejecución decidiendo cuestiones sustanciales no resueltas o no contenidas en el título ejecutivo. En los mismos casos, procederá también recurso de casación en ejecución provisional cuando excedan materialmente de los límites de la misma o declaren la falta de jurisdicción o competencia del orden social</p>
---	--	---

	resuelvan puntos sustanciales no controvertidos en el pleito, no decididos en la sentencia o que contradigan lo ejecutoriado.	
MOTIVOS: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 205.</p> <p>El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:</p> <p>a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la Jurisdicción.</p> <p>b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.</p> <p>c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.</p> <p>d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.</p> <p>e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate</p>	<p>Artículo 207. Motivos del recurso de casación.</p> <p>El recurso de casación habrá de fundarse en alguno de los siguientes motivos:</p> <p>a) Abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción.</p> <p>b) Incompetencia o inadecuación de procedimiento.</p> <p>c) Quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siempre que, en este último caso, se haya producido indefensión para la parte.</p> <p>d) Error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradichos por otros elementos probatorios.</p> <p>e) Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate</p>
PREPARACIÓN DEL RECURSO: - REDUCCIÓN DEL PLAZO (de 10 a 5 días) - LEGITIMACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES COLEGIALES PARA LA PREPARACIÓN	<p>Artículo 206.</p> <p>1. El recurso de casación deberá prepararse en el plazo de diez días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo.</p> <p>2. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo señalado en el número anterior, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna</p>	<p>Artículo 208. Preparación del recurso.</p> <p>1. El recurso de casación deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para considerarlo preparado la mera manifestación de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo.</p> <p>2. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante, dentro del mismo plazo señalado en el número anterior, ante la Sala que dictó la resolución que se impugna</p>
TRÁMITE DE ADMISIÓN EN EL TSJ: - LA RESOLUCIÓN DE	Artículo 207.	<p>Artículo 209. Resolución sobre la preparación del recurso.</p> <p>1. Cumplidos los requisitos establecidos</p>

<p>ADMISIÓN ES IRRECURRENTE, AUNQUE EL ARTÍCULO REMITE AL INCIDENTE DEL ART. 211.1</p> <p>- SE REGULA EL TRÁMITE DE SUBSANACIÓN, CON REMISIÓN ART. 230.5</p> <p>- SE CONTEMPLA COMO CAUSA DE INADMISIÓN EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA PREPARACIÓN, SIN CITA DE LA FALTA DE CONSIGNACIÓN <i>—por remisión implícita al art. 230—</i>, Y SE ESTABLECEN FORMALMENTE LOS EFECTOS (firmeza de la sentencia o resolución y posible recurso de queja)</p> <p>- NOVEDAD SIGNIFICATIVA: <i>el recurso se formaliza ante el TSJ y ya no ante el TS.</i></p> <p>TRAMITACIÓN: <i>a) el secretario judicial concede a los recurrentes un plazo de quince días para la formalización, con puesta a disposición de los autos en la oficina judicial en soporte informático, si es posible; b) si existen dichos medios y se han preparado varios recursos, podrán tramitarse simultáneamente.</i></p>	<p>1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el Secretario judicial tendrá por preparado el recurso o los recursos de casación. En otro caso, dará cuenta a la Sala, para que resuelva lo que proceda. Preparado el recurso, el Secretario judicial emplazará a las partes para que comparezcan personalmente o por medio de abogado o representante ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el plazo de quince días hábiles, si tuviesen su domicilio en la península, o de veinte cuando residan fuera de ella, remitiéndose los autos por el Secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento.</p> <p>2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurrente infringiera su deber de consignar o de asegurar la cantidad objeto de condena o si el recurso no se hubiera preparado en tiempo, la Sala declarará, mediante auto motivado, tener por no preparado el recurso. Contra este auto podrá recurrirse en queja.</p> <p>3. Si el recurrente hubiera incurrido en defectos u omisiones subsanables, el Secretario judicial le concederá el tiempo suficiente para que se subsanen los defectos apreciados, que en ningún caso será superior a diez días. De no efectuarlo, la Sala dictará auto que ponga fin al trámite del recurso, quedando firme la sentencia impugnada. Contra dicho auto podrá recurrirse en queja.</p> <p>Artículo 209.</p> <p>De no haberse presentado los poderes que acrediten la representación de la parte o el resguardo de haber constituido el depósito legalmente exigido, o de apreciarse en ellos algún defecto, el Secretario judicial concederá a la parte el plazo que estime pertinente, sin que exceda de diez días, para que se aporten los documentos omitidos o subsane los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición.</p>	<p>para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación en el trámite previsto en el apartado 1 del artículo 211 de esta Ley. Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.</p> <p>2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de instancia declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>3. Preparado el recurso, el secretario judicial concederá a la parte o partes recurrentes, por el orden de preparación, el plazo de quince días para formalizar el recurso, durante cuyo plazo, a partir de la notificación de la resolución al letrado designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o su examen, en la forma dispuesta en el apartado 1 del artículo 48, en soporte convencional o mediante acceso informático o soporte electrónico de disponerse de tales medios. Este plazo correrá cualquiera que sea el momento en que el letrado recogiera o examinara los autos puestos a su disposición. Si la Sala dispusiera de medios para dar simultáneo traslado o acceso a las actuaciones a todas las partes recurrentes, dispondrá que tanto la puesta a disposición de las mismas, como la formalización del recurso, se efectúen dentro de un plazo común a todos los recurrentes</p>
<p>FORMALIZACIÓN DEL</p>	<p>Artículo 210.</p>	<p>Artículo 210. Interposición del</p>

<p>RECURSO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - EL ABOGADO DESIGNADO ASUME LA REPRESENTACIÓN, SALVO INDICACIÓN CONTRARIA - EL ESCRITO DE RECURSO DEBERÁ ACOMPAÑARSE DE TANTAS COPIA COMO PARTES, CON DESIGNA DE DOMICILIO - REGULACIÓN DE LAS FORMALIDADES QUE DEBE CONTENER EL RECURSO - EN CASO DE RECURSO EXTEMPORÁNEO O DE FALTA DE REQUISITOS, EL TSJ DICTA AUTO DE INADMISIÓN, CON POSIBILIDAD DE QUEJA 	<p>Recibidos los autos en la Sala Cuarta, el Secretario judicial acordará su entrega al abogado del recurrente para que formalice el recurso en el plazo de veinte días, plazo que empezará a correr, cualquiera que sea el momento en que los retire, a partir de la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición</p>	<p>recurso.</p> <p>1. El escrito de formalización se presentará ante la Sala que dictó la resolución impugnada, por el abogado designado al efecto quien, de no indicarse otra cosa, asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica, con los efectos del apartado 2 del artículo 53.</p> <p>2. En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos:</p> <p>a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.</p> <p>b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna.</p> <p>3. Si el recurso no se hubiera formalizado dentro del plazo conferido al efecto o si en el escrito se hubiesen omitido de modo manifiesto los requisitos exigidos, la Sala dictará auto poniendo fin al trámite del recurso quedando firme, en cuanto a dicha parte recurrente, la sentencia o resolución impugnada. Contra dicho auto, previa reposición ante la Sala, procederá recurso de queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo</p>
<p>IMPUGNACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PROVISIÓN POR 	<p>----</p>	<p>Artículo 211. Traslado a las otras partes.</p> <p>1. Una vez formalizado el recurso o</p>

<p>SECRETARIO JUDICIAL EN DOS DÍAS Y FORMALIZACIÓN EN 10</p> <p>- REGULACIÓN DE LAS FORMALIDADES QUE DEBE CONTENER LA IMPUGNACIÓN –CON DESIGNA DE DOMICLIO INCLUIDA-</p> <p>- POSIBILIDAD DE INCLUIR REVISIONES DE HECHOS QUE PUDIERAN SUSTENAR LA ESTIMACIÓN DE LAS PRETENSIONES DEL IMPUGNANTE –en línea con la doctrina del TC-</p> <p>- EL ESCRITO DEBE IR FIRMADO POR LETRADO, QUE ASUME DESDE ESE MOMENTO LA REPRESENTACIÓN</p> <p>- LOS AUTOS SE HALLAN A DISPOSICIÓN DEL LETRADO EN LA OFICINA JUDICIAL, CON LA POSIBILIDAD DE TRANSMISIÓN EN SOPORTE INFORMÁTICO</p> <p>- EXISTE TRASLADO POSTERIOR A LAS PARTES, CON INCIDENTES ESPECÍFICO SOBRE CAUSAS DE INADMISIBILIDAD EN SIMILARES TÉRMINOS AL RECURSO DE SUPPLICACIÓN</p>		<p>recursos dentro del plazo concedido y con los requisitos exigidos, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo a las demás partes por término común de diez días para su impugnación. El escrito de impugnación deberá presentarse acompañado de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas. En el mismo se desarrollarán por separado los distintos motivos de impugnación, correlativos a los de casación formulados de contrario y las causas de inadmisión que estime concurrentes, así como, en su caso, otros motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia recurrida o eventuales rectificaciones de hechos que, con independencia de los fundamentos aplicados por ésta, pudieran igualmente sustentar la estimación de las pretensiones de la parte impugnante, observando análogos requisitos que los exigidos para la formalización del recurso.</p> <p>El escrito deberá estar suscrito por letrado, quien de no indicarse otra cosa asumirá desde ese momento la representación de la parte en el recurso, designando domicilio con todos los datos necesarios para notificaciones en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>2. Durante el plazo de impugnación los autos se encontrarán a disposición de la parte o del letrado que designe a tal fin, en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.</p> <p>3. Del escrito o escritos de impugnación se dará traslado a las partes. De haberse formulado en dichos escritos alegaciones sobre inadmisibilidad del recurso o los motivos subsidiarios de fundamentación de la sentencia recurrida a que se refiere el artículo anterior, las demás partes, si lo estiman oportuno, podrán presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los cinco días siguientes a recibir el escrito de</p>
---	--	---

<p>REMISIÓN DE AUTOS AL TS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PLAZO DE CINCO DÍAS - DESAPARECE LA PERSONACIÓN ANTE EL TS - DESAPARECEN LAS REFERENCIAS AL ABOGADO DE OFICIO 	<p>Artículo 208.</p> <p>1. Si el recurrente compareciera ante la Sala Cuarta personalmente o por medio de representante dentro del plazo establecido se le tendrá por parte a todos los efectos.</p> <p>2. La petición de Abogado de oficio hecha por el recurrente al preparar la casación le exime de comparecer ante la Sala Cuarta, sin perjuicio de que se entiendan las diligencias con dicho Abogado.</p> <p>3. Si el recurrente no comprendido en el número anterior dejase transcurrir el tiempo concedido para el emplazamiento sin comparecer ante la Sala de lo Social, por el Secretario judicial se declarará desierto el recurso y devolverá las actuaciones a la Sala de procedencia</p>	<p>impugnación</p> <p>Artículo 212. Remisión de los autos.</p> <p>Transcurrido el plazo de impugnación y, en su caso, el de alegaciones del apartado 3 del artículo anterior, háyanse presentado o no escritos en tal sentido, y previo traslado de las alegaciones si se hubieran presentado, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro de los cinco días siguientes</p>
<p>TRÁMITE DE ADMISIÓN DEL RECURSO EN EL TS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CONTROL FORMAL POR EL SECRETARIO SE REDUCE EL PLAZO DE SUBSANACIÓN – antes, 10 días como máximo, ahora, 5- - EN CASO DE DEFECTOS INSUBSANABLES, EL SECRETARIO DA CUENTA A LA SALA PARA LA ADOPCIÓN DE LA MEDIDA CORRESPONDIENTE - CONTROL POR PARTE DE LA SALA: a) si existe causa de inadmisión se requiere informe del Ministerio Fiscal; b) en su caso, se dicta auto de inadmisión; c) la audiencia al recurrente ya no es voluntaria, sino que deviene forzosa en el caso de inadmisibilidad no alegada en la impugnación; d) el plazo para la audiencia es de cinco días. - SE AÑADE UNA NUEVA CAUSA DE INADMISIÓN: 	<p>Artículo 209.</p> <p>De no haberse presentado los poderes que acrediten la representación de la parte o el resguardo de haber constituido el depósito legalmente exigido, o de apreciarse en ellos algún defecto, el Secretario judicial concederá a la parte el plazo que estime pertinente, sin que exceda de diez días, para que se aporten los documentos omitidos o subsane los defectos apreciados. De no efectuarse, la Sala dictará auto declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida, con devolución del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo cabe recurso de reposición.</p> <p>Artículo 211.</p> <p>1. Instruido de los autos por tres días el Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta podrá acordar oír al recurrente sobre la inadmisión del recurso.</p>	<p>Artículo 213. Decisión sobre la admisión del recurso.</p> <p>1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el secretario judicial apreciara defectos subsanables en el recurso, concederá a la parte un plazo de cinco días a tal efecto para la aportación de los documentos omitidos o subsanación de los defectos apreciados. De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos la Sala dictará auto de inadmisión del recurso declarando la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo procederá recurso de reposición.</p> <p>2. Si el secretario apreciare defectos insubsanables dará cuenta a la Sala para que ésta adopte la resolución que proceda.</p> <p>3. De no haber apreciado defectos el secretario, o una vez subsanados los advertidos, dará cuenta al Magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días. El Magistrado ponente dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y ésta, si estima que concurre causa de inadmisión, previo informe del Ministerio Fiscal por cinco días, dictará auto inadmitiendo el recurso. De no haberse alegado la causa de inadmisibilidad en la impugnación, con carácter previo oír al</p>

<p>CARENCIA SOBREVENIDA DEL OBJETO DEL RECURSO</p> <p>- COMO OCURRE EN SUPLICACIÓN: EN CASO DE INADMISIÓN PÉRDIDA DEL DEPÓSITO</p> <p>- POSIBLE INADMISIÓN PARCIAL, TANTO RESPECTO A PARTE DEL MISMO, COMO EN LOS SUPUESTOS DE LA EXISTENCIA DE VARIOS</p>	<p>2. Son causas de inadmisión el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse ya desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p> <p>3. La audiencia sobre la inadmisión del recurso la evacuará la parte dentro de los tres días siguientes a aquel en que le fue notificada la resolución de la Sala, y el Secretario judicial conferirá traslado de los autos al Ministerio Fiscal por plazo de ocho días para que informe sobre la inadmisión de todos los motivos del recurso o de alguno de ellos.</p> <p>4. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, dictará en plazo de tres días auto motivado declarando la inadmisión del recurso y la firmeza de la resolución recurrida con imposición de costas al recurrente en los términos establecidos en esta Ley, con devolución del depósito necesario para recurrir, sin que quepa recurso contra dicha resolución. Si la inadmisión no fuera de todos los motivos aducidos, así lo resolverá la Sala mediante el auto motivado que dicte, igualmente irrecurrible, continuando la tramitación del recurso respecto de los motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.</p>	<p>recurrente sobre dicho extremo por cinco días.</p> <p>4. Son causas de inadmisión, el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos para recurrir, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p> <p>5. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, dictará en el plazo de tres días auto declarando la firmeza de la resolución recurrida con imposición de costas al recurrente en los términos establecidos en esta Ley y con pérdida del depósito necesario para recurrir, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, notificando la resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, sin que quepa recurso contra dicha resolución. Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, mediante auto, no susceptible de recurso, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial</p>
<p>TRÁMITES PROCESALES HASTA LA SENTENCIA:</p> <p>- INEXISTENTE TRÁMITE DE IMPUGNACIÓN ANTE EL TS -al haberse</p>	<p>Artículo 212.</p> <p>1. De admitirse parcial o totalmente el recurso, el Secretario judicial entregará los autos por plazo de diez días a la parte o partes recurridas y personadas,</p>	<p>Artículo 214. Traslado al Ministerio Fiscal.</p> <p>1. De haberse admitido parcial o totalmente el recurso o recursos, el secretario pasará seguidamente los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte</p>

<p>sustanciado en el TSJ-</p> <p>- INFORME DEL MINISTERIO FISCAL CON POSIBILIDAD DE REMISIÓN DE AUTOS EN SOPORTE INFORMÁTICO, CON ESPECIAL REFERENCIA A LA POSICIÓN DE DICHO MINISTERIO CUANDO ACTÚE COMO PARTE.</p>	<p>para que formalicen escrito de impugnación, plazo que empezará a correr, cualquiera que sea el momento en que se retiren, a partir de la fecha en que se les notifique que están los autos a su disposición.</p> <p>2. Si el Ministerio Fiscal no hubiera sido parte en el pleito, el Secretario le pasará seguidamente los autos para que en el plazo de diez días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida.</p> <p>3. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal, junto con su informe, si la Sala lo estima necesario el Secretario judicial señalará día y hora para la celebración de la vista. En otro caso, el Tribunal señalará día y hora para deliberación, votación y fallo, debiendo celebrarse una u otros dentro de los diez días siguientes.</p> <p>4. La Sala dictará sentencia en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la terminación de la vista o al de la celebración de la votación</p>	<p>convencional o electrónico, para que en el plazo de diez días, informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, cuando el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso.</p> <p>2. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal junto con su informe, si la Sala lo estima necesario el secretario judicial señalará día y hora para la celebración de la vista. En otro caso, el Tribunal señalará día y hora para deliberación, votación y fallo, debiendo celebrarse una u otros dentro de los diez días siguientes.</p> <p>3. La Sala dictará sentencia en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la terminación de la vista o al de la celebración de la votación</p>
<p>EFFECTOS DE LA SENTENCIA ESTIMATORIA:</p> <p>- POSIBILIDAD DE DEVOLUCIÓN DE ACTUACIONES CUANDO EXISTA INSUFICIENCIA DE HECHOS PROBADOS Y NO PUEDAN SER COMPLETADOS</p> <p>- EN CASO DE NULIDAD PARCIAL SE DEBERÁN CONCRETAR LOS ASPECTOS QUE MANTIENEN FIRMEZA</p> <p>- LA SALA ESTARÁ OBLIGADA A RESOLVER CON PREFERENCIA EN LOS TÉRMINOS DEL DEBATE, INCLUSO SOBRE EXTREMOS NO RESUELTOS EN LA INSTANCIA Y DEBERÁ TENER EN CUENTA EL CONTENIDO DEL ESCRITO DE IMPUGNACIÓN</p>	<p>Artículo 213.</p> <p>Si se estimare el recurso por todos o algunos de los motivos, la Sala, en una sola sentencia casando la resolución recurrida, resolverá conforme a Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <p>a) De estimarse la falta de jurisdicción, la incompetencia o la inadecuación del procedimiento, se anulará la sentencia y se dejará a salvo el derecho de ejercitar las pretensiones ante quien corresponda o por el procedimiento adecuado.</p> <p>b) De estimarse las infracciones procesales previstas en el párrafo c) del artículo 205 de esta Ley, se mandarón reponer las actuaciones al estado y momento en que se hubiera incurrido en la falta salvo que la infracción se hubiera producido durante la celebración del juicio, en cuyo caso se mandarón reponer al momento de su señalamiento.</p> <p>Si la infracción cometida versara sobre las reglas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo,</p>	<p>Artículo 215. Efectos de la sentencia.</p> <p>La sentencia, si se estimare el recurso por todos o algunos de sus motivos, casando la resolución recurrida, resolverá conforme a Derecho, teniendo en cuenta lo siguiente:</p> <p>a) De estimarse la falta de jurisdicción, la incompetencia o la inadecuación del procedimiento, se anulará la sentencia y se dejará a salvo el derecho de ejercitar las pretensiones ante quien corresponda o por el procedimiento adecuado.</p> <p>b) De estimarse las infracciones procesales previstas en la letra c) del artículo 207, se mandarón reponer las actuaciones al estado y momento en que se hubiera incurrido en la falta, salvo que la infracción se hubiera producido durante la celebración del juicio, en cuyo caso se mandarón reponer al momento de su señalamiento.</p> <p>Si la infracción cometida versara sobre las normas reguladoras de la sentencia, la estimación del motivo obligará a la Sala a resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Pero si no pudiera hacerlo, por ser insuficiente el relato de</p>

<p>RELACIÓN A LOS HECHOS PROBADOS</p>	<p>por ser insuficiente el relato de los hechos probados de la resolución recurrida, acordará la nulidad de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales y mandará reponer las mismas al momento de dictar sentencia, para que se salven las insuficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.</p> <p>c) De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 205, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate</p>	<p>hechos probados de la resolución recurrida y no poderse completar por el cauce procesal correspondiente, acordará la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones procesales, concretando en caso de nulidad parcial los extremos de la resolución impugnada que conservan su firmeza, y mandará reponer lo actuado al momento de dictar sentencia, para que se salven las deficiencias advertidas y sigan los autos su curso legal.</p> <p>c) De estimarse alguno de los restantes motivos comprendidos en el artículo 207, la Sala resolverá lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate, con preferencia de la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes</p>
<p>DEVOLUCIÓN DE LA CONSIGNACIÓN EN CASO DE ESTIMACIÓN DEL RECURSO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 214.</p> <p>1. Siempre que el recurso de casación sea estimado, si el recurrente hubiera consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado ésta conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito necesario para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados.</p> <p>2. Si estimado el recurso de casación se condenara a una cantidad inferior a la fijada en la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos realizados.</p> <p>3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de casación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito</p>	<p>Artículo 216. Devolución de cantidades consignadas.</p> <p>1. Siempre que el recurso de casación sea estimado, si el recurrente hubiera consignado en metálico la cantidad importe de la condena o asegurado ésta conforme a lo prevenido en esta Ley, así como constituido el depósito necesario para recurrir, el fallo dispondrá la devolución de todas las consignaciones y del depósito y la cancelación de los aseguramientos prestados.</p> <p>2. Si estimado el recurso de casación se condenara a una cantidad inferior a la fijada en la resolución recurrida, el fallo dispondrá la devolución parcial de las consignaciones, en la cuantía que corresponda a la diferencia de las dos condenas, y la cancelación también parcial de los aseguramientos realizados.</p> <p>3. En todos los supuestos de estimación parcial del recurso de casación, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito</p>
<p>PÉRDIDA DE LA CONSIGNACIÓN EN EL CASO DE</p>	<p>Artículo 215.</p>	<p>Artículo 217. Pérdida de las cantidades consignadas.</p> <p>1. Si el recurso fuese desestimado y el</p>

<p>DESESTIMACIÓN DEL RECURSO:</p> <p>- EN CASO DE MULTA POR TEMERIDAD O MALA FE EN LA SALA, LA SENTENCIA DEBERÁ PRONUNCIARSE AL RESPECTO</p>	<p>Si el recurso fuese desestimado y el recurrente hubiese tenido que consignar en metálico la cantidad importe de la condena o asegurar la misma y constituir el depósito, el fallo dispondrá la pérdida de las consignaciones, así como la necesidad de que se mantengan los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos y la pérdida de la cantidad objeto del citado depósito</p>	<p>recurrente hubiese tenido que consignar en metálico la cantidad importe de la condena o asegurar la misma y constituir el depósito, el fallo dispondrá la pérdida de las consignaciones a las que se dará el destino que corresponda o el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos y la pérdida del citado depósito.</p> <p>2. En el caso de que la Sala de instancia haya impuesto a la parte que obró con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, la sentencia de la Sala se pronunciará sobre dichos extremos, así como sobre los honorarios de los abogados si hubieran sido impuestos en la sentencia recurrida. La Sala podrá imponer dichas sanciones y medidas a los recurrentes de apreciarse temeridad o mala fe en la actuación de las partes o su representación procesal durante el recurso</p>
---	---	---

TÍTULO IV DEL RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

<p>ÁMBITO MATERIAL:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 216.</p> <p>Son recurribles en casación para la unificación de doctrina las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia</p>	<p>Artículo 218. Sentencias recurribles.</p> <p>Son recurribles en casación para la unificación de doctrina, las sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia</p>
<p>OBJETO DEL RECURSO:</p> <p>- POSIBILIDAD DE ALEGACIÓN DE LA DOCTRINA DEL TC Y DE TRIBUNALES INTERNACIONALES EN MATERIA DE DFFF Y DEL TJUE EN MATERIA DE DERECHO COMUNITARIO</p> <p>- SE RECUPERA EL RECURSO DE INFRACCIÓN DE LEY, DOTANDO AL MINISTERIO FISCAL DE CAPACIDAD PARA INTERPONER UN RCUO ESPECIAL, DE OFICIO O A SOLICITUD DE SINDICATOS,</p>	<p>Artículo 217.</p> <p>El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos</p>	<p>Artículo 219. Finalidad del recurso. Legitimación del Ministerio Fiscal.</p> <p>1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.</p> <p>2. Podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los</p>

<p>PATRONALES, ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS O ENTIDADES PÚBLICAS, EN AQUELLOS CASOS EN LOS EXISTA CONTRADICCIÓN NO RESUELTA, SEA DIFÍCIL EL ACCESO AL RCU, O SE TRATE DE NORMAS DE RECIENTE APROBACIÓN -5 años-. SE REGULAN EN FORMA EXTENSA LA TRAMITACIÓN Y LOS EFECTOS DE TAN SINGULAR RECURSO</p>		<p>Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior, referidas a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades. La sentencia que resuelva el recurso se limitará, en dicho punto de contradicción, a conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado. Con iguales requisitos y alcance sobre su aplicabilidad, podrá invocarse la doctrina establecida en las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario.</p> <p>3. El Ministerio Fiscal, en su función de defensa de la legalidad, de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes o entidades públicas que, por las competencias que tengan atribuidas, ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, y con independencia de la facultad que ordinariamente tiene atribuida conforme al artículo siguiente de esta Ley, podrá interponer recurso de casación para unificación de doctrina. Dicho recurso podrá interponerse cuando, sin existir doctrina unificada en la materia de que se trate, se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores de Justicia, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales, así como cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos o cuando las normas cuestionadas por parte de los Tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en primera instancia, y no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>El recurso podrá prepararlo la Fiscalía</p>
--	--	--

		<p>de Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes a la notificación a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de la sentencia impugnada, mediante escrito reducido a la manifestación del propósito de entablar el recurso y exponiendo sucintamente la fundamentación que se propondrá desarrollar en el mismo. El escrito se presentará ante la Sala que dictó la resolución impugnada y del mismo se dará traslado a las demás partes, hayan o no preparado las mismas recurso. Las partes podrán dentro de los cinco días siguientes, solicitar que en el recurso el Ministerio Fiscal interese la alteración de la situación jurídica particular resultante de la sentencia recurrida y el contenido de las pretensiones que el ministerio público habría de formular en su nombre en tal caso. Trascurrido el plazo anterior, aunque no se hubieran presentado escritos de las partes en el sentido expresado, dentro de los cinco días siguientes se elevarán los autos a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo junto con los escritos de preparación que se hubieran presentado y las actuaciones que se hubieran practicado hasta ese momento en el estado en que se encuentren, previo emplazamiento por el secretario judicial a las demás partes que no hubieran recurrido para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de los diez días siguientes, debiendo acreditarse la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones. La parte recurrente en su caso, y el Ministerio Fiscal se entenderán personados de derecho con la remisión de los autos. Las actuaciones ulteriores se seguirán ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo conforme a las reglas establecidas en los artículos 222 a 228 con las adaptaciones necesarias teniendo en cuenta las especialidades de esta modalidad del recurso. En caso de estimación del recurso, la sentencia fijará en el fallo la doctrina jurisprudencial y podrá afectar a la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida conforme a las pretensiones oportunamente deducidas por el Ministerio Fiscal y por las partes</p>
--	--	---

		<p>comparecidas en el recurso que se hubieren adherido al mismo. En defecto de solicitud de parte o en el caso de que las partes no hayan recurrido, la sentencia respetará la situación jurídica particular derivada de la sentencia recurrida y en cuanto afecte a las pretensiones deducidas por el Ministerio Fiscal, de ser estimatoria, fijará en el fallo la doctrina jurisprudencial. En este caso, el fallo se publicará en el Boletín Oficial del Estado y, a partir de su inserción en él, complementará el ordenamiento jurídico, vinculando en tal concepto a todos los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social diferentes al Tribunal Supremo</p>
<p>PREPARACIÓN: CRITERIOS GENERALES:</p> <p>- EN EL PLAZO PARA PREPARAR EL RECURSO LAS PARTES TENDRÁN A SU DISPOSICIÓN LOS AUTOS, DEBIENDO ACCEDER A LOS MISMOS SI ES POSIBLE POR VÍA TELEMÁTICA.</p>	<p>Artículo 218.</p> <p>El recurso podrá prepararlo cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada</p>	<p>Artículo 220. Preparación del recurso.</p> <p>1. El recurso podrá prepararlo cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia impugnada.</p> <p>2. Durante el plazo referido en el apartado anterior, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal Superior de Justicia los autos para su examen, debiendo acceder a los mismos por los medios electrónicos o telemáticos, en caso de disponerse de ellos</p>
<p>PREPARACIÓN: TRAMITACIÓN:</p> <p>- DESAPARECE LA OBLIGACIÓN DEL RECURRENTE DE CONSIGNAR EL CAPITAL-COSTE Y APORTAR EL CERTIFICADO DE PAGO, AL SUBSUMIRSE EN EL ART. 230</p> <p>- EL ABOGADO DEBERÁ ACREDITAR LA REPRESENTACIÓN SI NO LO HA HECHO PREVIAMENTE</p> <p>- SE DETERMINA EL CONTENIDO CONCRETO DE DICHO ESCRITO DE PREPARACIÓN, EXIGIÉNDOSE YA EN ESE MOMENTO -</p>	<p>Artículo 219.</p> <p>1. El recurso se preparará mediante escrito dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que dictó la sentencia de suplicación.</p> <p>2. El escrito deberá ir firmado por</p>	<p>Artículo 221. Forma y contenido del escrito de preparación del recurso.</p> <p>1. El recurso se preparará mediante escrito dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia que dictó la sentencia de suplicación, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53.</p> <p>2. El escrito de preparación deberá estar firmado por abogado, acreditando la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones, y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso, con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos. El escrito deberá:</p> <p>a) Exponer cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la</p>

<p>conforme al criterio del TS-TANTO LA EXPOSICIÓN DEL NUCLEO DE LA CONTRADICCIÓN Y LA IDENTIDAD, COMO LA IDENTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA CONTRADICTORIA</p> <p>- LAS SS. CONTRADICTORIAS DEBERÁN HABER GANADO FIRMEZA A LA FECHA DE LA FINALIZACIÓN DEL PLAZO DE INTERPOSICIÓN.</p> <p>- LAS SS. NO MENCIONADAS EN LA PREPARACIÓN NO PODRÁN SER LUEGO ALEGADAS</p>	<p>Abogado y expresará el propósito de la parte de formalizar el recurso con exposición sucinta de la concurrencia de los requisitos exigidos.</p> <p>3. Si la sentencia de suplicación reconociera el derecho a percibir pensiones y subsidios se harán los ingresos o aportarán las certificaciones que para recurrir en suplicación exige el artículo 192 de esta Ley, en el modo que en él se establece, debiendo entenderse hechas a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia las menciones que al Juzgado se contienen en dicho precepto</p>	<p>divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos.</p> <p>b) Hacer referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción.</p> <p>3. Las sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso.</p> <p>4. Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición</p>
<p>ADMISIÓN DE LA PREPARACIÓN:</p> <p>- SI EL SECRETARIO ADMITE LA PREPARACIÓN NO CABE RECURSO, PERO LA PARTE RECURRIDA PODRÁ Oponerse AL PERSONARSE ANTE EL TS.</p> <p>-TRÁMITE DE SUBSANACIÓN</p> <p>- CAUSAS DE INADMISIÓN: QUE LA SENTENCIA NO SE ARECURRIBLE EN CASACIÓN, EXTEMPORANEIDAD, NO SE CONTENGAN LAS MENCIONES NECESARIAS PARA LA ADINISÓN O EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS NO SUBSANABLES O NO SUBSANADOS</p>	<p>Artículo 220.</p> <p>Cumplidos los requisitos para recurrir, se tendrá por preparado el recurso siguiéndose los trámites establecidos en los artículos 207 , 208 y 209 de la presente Ley</p>	<p>Artículo 222. Resolución sobre la preparación del recurso.</p> <p>1. Cumplidos los requisitos establecidos para recurrir, el secretario judicial tendrá por preparado el recurso de casación. Contra esta resolución la parte recurrida no podrá interponer recurso alguno, pero podrá oponerse a la admisión del recurso de casación al personarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>Si el secretario judicial apreciara la existencia de defectos subsanables, requerirá su subsanación conforme al apartado 5 del artículo 230, dando cuenta a la Sala si ésta no se produjera para que resuelva lo que proceda.</p> <p>2. Si la resolución impugnada no fuera recurrible en casación, si el recurso no se hubiera preparado dentro de plazo, si el escrito de preparación no contuviera las menciones exigidas para la fundamentación del recurso, o si el recurrente hubiera incumplido los requisitos necesarios para la preparación del recurso de modo insubsanable o no hubiera subsanado dichos requisitos dentro del término</p>

<p>- EN ESTOS CASOS, EL TSJ DECLARARÁ POR AUTO NO TENER POR PREPARADO EL RECURSO CON FIRMEZA DE LA SENTENCIA, CABIENDO QUEJA.</p>		<p>conferido al efecto, en la forma dispuesta en el apartado 5 del artículo 230, la Sala de suplicación declarará, mediante auto, tener por no preparado el recurso, quedando firme, en su caso, la resolución impugnada. Contra este auto podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo</p>
<p>FORMALIZACIÓN DEL RECURSO:</p> <p>- COMO EN LA CASACIÓN ORDINARIA, SE TRAMITA ANTE EL TSJ, PERO NO ASÍ LA IMPUGNACIÓN.</p> <p>- A DICHOS EFECTOS EL SECRETARIO CONCEDE UN PLAZO DE QUINCE DÍAS PARA LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO, CON NUEVA DISPOSICIÓN DE LOS AUTOS Y PREFERENCIA REMISIÓN TELEMÁTICA</p> <p>- SI NO SE FORMALIZA EL RECURSO O ES EXTEMPORÁNEA SE DELCARA DESIERTO Y LA FIRMEZA DE LA SENTENCIA. EL AUTO QUE ASÍ LO DECLARE ES RECURRIBLE, PREVIA REPOSICIÓN, EN QUEJA.</p> <p>- PRESENTADO EL RECURSO Y LOS CERTIFICADOS DE SS CONTRADICTORIAS, SE EMPLAZA A LAS PARTES PARA COMPARECER ANTE EL TS EN EL PLAZO DE DIEZ DÍAS, SIN QUE EL RECURRENTE TENGA DICHA OBLIGACIÓN</p> <p>- SE RQUIERE, COMO ES TRADICIONAL, LA FIRMA DE LETRADO Y SU REPRESENTACIÓN, CON LA ADVERTENCIA QUE LA PREPARACIÓN E INTERPOSICIÓN SE</p>	<p>Artículo 221.</p> <p>1. La parte que hubiera preparado el recurso presentará ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dentro de los veinte días siguientes a la fecha en que se le hizo el emplazamiento, el escrito de interposición del recurso. De no hacerlo así, el Secretario judicial dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso.</p> <p>2. Salvo que se trate de Abogado designado por el turno de oficio o del libremente designado por la parte después del resultado infructuoso del nombramiento de oficio, no será necesaria la entrega de los autos al Abogado recurrente para que formalice el recurso, a menos que así lo pidiera éste expresamente, sin que dicha petición altere el transcurso del plazo de interposición (SE INTEGRA AHORA EN EL art. 231.4)</p>	<p>Artículo 223. Interposición del recurso.</p> <p>1. Preparado en tiempo y forma el recurso, el secretario judicial, dentro de los dos días siguientes, concederá a la parte o partes recurrentes el plazo común de quince días para interponer el recurso ante la misma Sala de suplicación, a partir de la notificación de la resolución al letrado o letrados designados, durante cuyo plazo los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial de la Sala para su entrega o examen, si lo estiman necesario. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos, podrá sustituir el traslado material de las actuaciones por tales medios, conforme dispone el apartado 1 del artículo 48.</p> <p>2. El escrito de interposición del recurso deberá ir firmado por abogado, con tantas copias como partes recurridas, y reunir los requisitos del artículo 224.</p> <p>3. De no efectuarse la interposición o si se hubiera efectuado fuera de plazo, quedará desierto el recurso y firme la sentencia, con las consecuencias establecidas en el apartado 5 del artículo 225. Contra el auto que así lo establezca, previa reposición, podrá recurrirse en queja ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>4. Presentado en tiempo el escrito de interposición, junto, en su caso, con las oportunas certificaciones de sentencias en la forma que posibilita el apartado 3 del artículo 224, el secretario judicial emplazará a las demás partes para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del plazo de los diez días siguientes, con las menciones del apartado 1 del artículo</p>

<p>EFFECTUARÁN POR EL LETRADO QUE HAYA ASISTIDO PREVIAMENTE A LA PARTE, SALVO NUEVA DESIGNA.</p>		<p>221 y debiendo acreditar la representación de la parte de no constar previamente en las actuaciones. La parte recurrente se entenderá personada de derecho con la remisión de los autos.</p> <p>5. Los autos se remitirán por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento.</p> <p>6. La preparación e interposición del recurso se efectuarán por el letrado que hubiera asistido a la parte hasta ese momento, incluso en virtud de designación de oficio, salvo que se efectúe nueva designación de letrado</p>
<p>CONTENIDO DEL RECURSO:</p> <p>- SE DETERMINA LA ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL RECURSO</p> <p>- SE ESTABLECE QUE SÓLO PODRÁ INVOCARSE UNA SENTENCIA POR CADA CONTRADICCIÓN <i>—en línea con la doctrina, no siempre pacífica, del TS.</i></p> <p>- DEBERÁN APORTARSE LAS SS. CONTRADICTORIAS CITADAS CERTIFICADAS, SI NO SE HA HECHO ANTES, QUE DEBEN SER FIRMES <i>—en relación, como se ha visto, al momento de la formalización—</i></p> <p>- SI NO SE APORTA LA CERTIFICACIÓN, SE RECLAMARÁ POR LA SECRETARÍA DE LA SALA <i>(desapareciendo, por tanto, el trámite de subsanación)</i></p>	<p>Artículo 222.</p> <p>El escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada, con aportación certificada de la sentencia o sentencias contrarias y con fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada, así como del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia. La no aportación de la certificación de la sentencia o sentencias contrarias deberá subsanarse en el plazo de diez días, a menos que la parte acredite haberla solicitado en tiempo oportuno y no habérsele expedido, en cuyo caso el Secretario de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo la reclamará de oficio</p>	<p>Artículo 224. Contenido del escrito de interposición del recurso.</p> <p>1. El escrito de interposición del recurso deberá contener:</p> <p>a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219.</p> <p>b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.</p> <p>2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente, por el orden señalado en el artículo 207, excepto el apartado d), que no será de aplicación, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de que se invoque la unificación de la interpretación del derecho, haciendo referencia sucinta a los particulares aplicables de las resoluciones que establezcan la doctrina jurisprudencial invocada.</p> <p>3. Sólo podrá invocarse una sentencia</p>

		<p>por cada punto de contradicción, que deberá elegirse necesariamente de entre las designadas en el escrito de preparación y ser firme en el momento de la finalización del plazo de interposición.</p> <p>4. Con el escrito de interposición, de no haberse aportado con anterioridad, podrá hacerse aportación certificada de la sentencia o sentencias contrarias, acreditando su firmeza en la fecha de expiración del plazo de interposición, o con certificación posterior de que ganó firmeza dentro de dicho plazo la sentencia anteriormente aportada. Si la parte recurrente no aporta la certificación de la sentencia y de su firmeza en tiempo oportuno se reclamará de oficio por la secretaría de la Sala</p>
<p>ADMISIÓN DEL RECURSO POR EL TS:</p> <p>- TRÁMITE DE ADMISIÓN INICIAL POR EL SECRETARIO EN RELACIÓN A DEFECTOS INSUBSANABLES O EXTEMPONEIDAD, CONTRA EL QUE SÓLO CABE RECURSO DE REVISIÓN.</p> <p>- EN SU CASO, PLAZO DE DIEZ DÍAS PARA SUBSANACIÓN Y SI ÉSTA NO SE PRODUCE, SE DA CUENTA A LA SALA A LOS EFECTOS OPORTUNOS, CON PÉRDIDA DE DEPÓSITO</p> <p>- SI NO SE APRECIAN DEFECTOS, O DE EXISTIR FALTA DE SUBSANACIÓN O INSUBSANABILIDAD, EL SECRETARIO DA TRASLADO AL MAGISTRADO PONENTE PARA LA INSTRUCCIÓN DE AUTOS EN EL PLAZO DE TRES DÍAS.</p> <p>- TRÁMITE DE ADMICIÓN POR LA SALA: AUDIENCIA FORZOSA AL RECURRENTE EN CINCO DÍAS Y POSTERIOR INFORME DEL</p>	<p>-----</p> <p>(TÉNGASE EN CUENTA QUE EL TEXTO ANTERIOR REMITÍA ÍNTEGRAMENTE A LA CASACIÓN ORDINARIA, MIENTRAS QUE EL ACTUAL OPTA POR REDACTADOS ESPECÍFICOS, HABITUALMENTE REITERATIVOS)</p> <p>Artículo 223.</p> <p>1. Cuando la parte hubiera incumplido de manera manifiesta e insubsanable los requisitos procesales para recurrir o cuando la pretensión carezca de contenido casacional, el Magistrado ponente dará cuenta a la Sala en tres días de la causa de inadmisión existente y ésta acordará oír al recurrente sobre la inadmisión referida, audiencia que tendrá lugar dentro de igual plazo de tres días. Cuando el Ministerio Fiscal no hubiere interpuesto el recurso, se le dará traslado para que informe en el plazo de ocho días sobre la inadmisión del recurso.</p> <p>2. Si la Sala estimase que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará en el plazo de tres días auto motivado declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, en los términos establecidos en esta Ley. Contra dicho auto no cabe recurso alguno. El auto de inadmisión acarreará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de</p>	<p>Artículo 225. Decisión sobre la admisión del recurso.</p> <p>1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el secretario judicial apreciara el defecto insubsanable de haberse preparado o interpuesto fuera de plazo dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión. De apreciar defectos subsanables en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición, concederá a la parte un plazo de diez días para la aportación de los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados. De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y de dictarse auto poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo procederá recurso de reposición.</p> <p>2. De no haber apreciado defectos el secretario, o una vez subsanados los advertidos, o si el secretario apreciare defectos insubsanables, sea en la preparación o en la interposición, distintos de los de su preparación o interposición fuera de plazo, dará cuenta al Magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días.</p> <p>3. El Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y de las</p>

<p>MINISTERIO FISCAL.</p> <p>- LAS CAUSAS DE INADMISIÓN SON LAS MISMAS QUE EN LA CASACIÓN ORDINARIA.</p> <p>- COMO OCURRE EN SUPPLICACIÓN: EN CASO DE INADMISIÓN PÉRDIDA DEL DEPÓSITO</p> <p>- CONDENA EN COSTAS</p> <p>- POSIBLE INADMISIÓN PARCIAL, TANTO RESPECTO A PARTE DEL MISMO, COMO EN LOS SUPUESTOS DE LA EXISTENCIA DE VARIOS</p> <p>- LA SALA, A DICHOS EFECTOS, SE CONSTITUIRÁ POR TRES MAGISTRADOS</p>	<p>acuerdo con la sentencia de suplicación.</p> <p>3. Cuando la Sala entendiera que el recurso se interpuso con propósito dilatorio, podrá imponer además al recurrente una sanción pecuniaria que no podrá exceder de novecientos euros.</p> <p>4. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso, la Sala se constituirá con tres Magistrados</p>	<p>causas de inadmisión que apreciare, en su caso. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, acordará oír al recurrente sobre las mismas por un plazo de cinco días, con ulterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco días, de no haber interpuesto el recurso.</p> <p>4. Son causas de inadmisión el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p> <p>5. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta Ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. El auto de inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.</p> <p>Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.</p> <p>6. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso la Sala se constituirá con tres magistrados</p>
<p>IMPUGNACIÓN E INFORME DEL MINISTERIO FISCAL:</p> <p>- UNA VEZ ADMITIDO EL RECURSO, EL SECRETARIO DA TRASLADO DEL MISMO AL RESTO DE PARTES PERSONADAS PARA SU IMPUGNACIÓN EN EL PLAZO DE QUINCE DÍAS, CON AUTOS A SU</p>	<p>-----</p> <p>(TÉNGASE EN CUENTA QUE EL TEXTO ANTERIOR REMITÍA ÍNTEGRAMENTE A LA CASACIÓN ORDINARIA, MIENTRAS QUE EL ACTUAL OPTA POR REDACTADOS ESPECÍFICOS, HABITUALMENTE REITERATIVOS)</p>	<p>Artículo 226. Tramitación.</p> <p>1. Si la parte o partes recurridas no se hubieran personado, el trámite del recurso seguirá adelante sin su intervención.</p> <p>2. De no haberse apreciado causa de inadmisión en el recurso, el secretario judicial dará traslado del escrito de interposición a la parte o partes personadas para que formalicen su impugnación dentro del plazo común de quince días, durante el cual, a partir de la notificación de la resolución al letrado</p>

<p>DISPOSICIÓN Y LA POSIBILIDAD DE SOPORTE INFORMÁTICO</p> <p>- TRASLADO POSTERIOR DE AUTOS AL MINISTERIO FISCAL – PREFERIBLEMENTE EN SOPORTE INFORMÁTICO- PARA QUE PRESENTE INFORME EN EL PLAZO DE DIEZ DÍAS, CON SINGULARIDADES AL RESPECTO SI DICHO MINISTERIO HA SIDO PARTE EN EL PROCESO</p>		<p>designado, los autos se encontrarán a su disposición en la oficina judicial del Tribunal para su examen. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.</p> <p>3. El secretario judicial dará traslado seguidamente de los autos a la Fiscalía de lo Social del Tribunal Supremo, en soporte convencional o electrónico, háyanse presentado o no escritos de impugnación, para que en el plazo de diez días informe sobre la procedencia o improcedencia de la casación pretendida. El referido traslado se efectuará igualmente, a los estrictos fines de defensa de la legalidad, aunque el Ministerio Fiscal sea parte en el proceso. Cuando el recurso se hubiere interpuesto directamente por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad conforme al apartado 3 del artículo 219 no se efectuará dicho traslado</p>
<p>DELIBERACIÓN, VOTACIÓN Y FALLO:</p> <p>- RETORNADOS LOS AUTOS SE SEÑALA DELIBERACIÓN, VOTACIÓN Y FALLO EN LOS 10 DÍAS SIGUIENTES</p> <p>- POSIBILIDAD QUE LA SALA SE CONSTITUYA CON CINCO MAGISTRADOS O EL ASUNTO VAYA A PLENO EN CASO DE COMPLEJIDAD O TRASCENDENCIA</p>	<p>-----</p> <p>(TÉNGASE EN CUENTA QUE EL TEXTO ANTERIOR REMITÍA ÍNTegramENTE A LA CASACIÓN ORDINARIA, MIENTRAS QUE EL ACTUAL OPTA POR REDACTADOS ESPECÍFICOS, HABITUALMENTE REITERATIVOS)</p>	<p>Artículo 227. Deliberación, votación y fallo.</p> <p>1. Devueltos los autos por el Ministerio Fiscal, junto con su informe, la Sala acordará señalar, dentro de los diez días siguientes, para deliberación, votación y fallo. La sentencia deberá dictarse en el plazo de diez días, contados desde el siguiente al de la celebración de la votación.</p> <p>2. Si la trascendencia o complejidad del asunto lo aconsejara, el presidente, por sí mismo, o a propuesta de la mayoría de los magistrados de la Sala, podrá acordar que ésta se constituya con cinco magistrados, o, motivadamente, en Pleno</p>
<p>SENTENCIA:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 226.</p> <p>1. Los pronunciamientos de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo al resolver estos recursos, en ningún caso alcanzarán a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.</p> <p>2. Si la sentencia del Tribunal Supremo</p>	<p>Artículo 228. Sentencia.</p> <p>1. Los pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver estos recursos, en ningún caso alcanzarán a las situaciones jurídicas creadas por las resoluciones precedentes a la impugnada.</p> <p>2. Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la</p>

	<p>declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.</p> <p>3. La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos</p>	<p>unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.</p> <p>3. La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos</p>
--	---	---

TÍTULO V DE LAS DISPOSICIONES COMUNES A LOS RECURSOS DE SUPPLICACIÓN Y CASACIÓN

<p>DEPÓSITO PARA RECURRIR:</p> <p>- INCREMENTO: DE 100 A 300 EN SUPPLICACIÓN Y DE 300 A 600 EN CASACIÓN</p> <p>- SE INCLUYE NUEVOS SUJETOS EXONERADOS: ENTIDADES DE DERECHO REGULADAS POR NORMATIVA ESPECÍFICA, ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y SINDICATOS</p>	<p>Artículo 227.</p> <p>1. Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social intente interponer recurso de suplicación o casación, consignará como depósito:</p> <p>a) Ciento cincuenta euros, si se trata de recurso de suplicación.</p> <p>b) Trescientos euros, si el recurso fuera el de casación incluido el de casación para la unificación de doctrina.</p> <p>2. Los depósitos se constituirán en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida. El Secretario judicial verificará en la cuenta la realización del ingreso, debiendo quedar constancia de dicha actuación en el procedimiento.</p> <p>Si no se constituyesen estos depósitos en la forma indicada, se estará a lo establecido en esta Ley.</p> <p>3. Los depósitos cuya pérdida hubiere</p>	<p>Artículo 229. Depósito para recurrir.</p> <p>1. Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación o prepare recurso de casación, consignará como depósito:</p> <p>a) Trescientos euros, si se trata de recurso de suplicación.</p> <p>b) Seiscientos euros, si el recurso fuera el de casación incluido el de casación para la unificación de doctrina.</p> <p>2. Los depósitos se constituirán en la cuenta de depósitos y consignaciones correspondiente al órgano que hubiere dictado la resolución recurrida. El secretario judicial verificará en la cuenta la realización del ingreso, debiendo quedar constancia de dicha actuación en el procedimiento.</p> <p>3. Los depósitos cuya pérdida hubiere sido acordada por sentencia se ingresarán en el Tesoro Público.</p> <p>4. El Estado, las Comunidades</p>
--	--	---

	<p>sido acordada por sentencia se ingresarán en el Tesoro Público.</p> <p>4. El Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos autónomos dependientes de todos ellos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley</p>	<p>Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley</p>
<p>CONSIGNACIÓN:</p> <p>- MAYORES EXIGENCIAS AL AVAL SOLIDARIO (duración indefinida, pagadero a primer requerimiento, registro y de pósito en la oficina judicial)</p> <p>- EN EL CASO DE CONDENA A VARIOS DEMANDADOS, CADA UNO DEBERÁ HACER LA CONSIGNACIÓN, CON LA EXCEPCIÓN DE AQUELLOS CASOS EN LOS QUE SE CONSIGNE EN FORMA SOLIDARIA POR UNO DE ELLOS.</p> <p>- SE REGULA EL RÉGIMEN APLICABLE CUANDO LA PRIMERA CONDENA SE PRODUCE EN SUPPLICACIÓN.</p> <p>- SE REGULA EXPRESAMENTE LA APLICACIÓN DE LA CONSIGNACIÓN EN MATERIA DE RECARGOS.</p> <p>- EN MATERIA DE MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SS SE APLICAN LAS MISMAS REGLAS</p> <p>- LA OBLIGACIÓN DE PAGO POR LA ENTIDAD GESTORA QUEDA LIMITADA A SU RESPONSABILIDAD LEGAL Y SE EXCLUYEN</p>	<p>Artículo 228.</p> <p>Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación o al preparar el recurso de casación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la Cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. En este último caso, el documento de aseguramiento quedará registrado y depositado en la Oficina judicial. El Secretario expedirá testimonio del mismo para su unión a autos, facilitando el oportuno recibo.</p>	<p>Artículo 230. Consignación de cantidad.</p> <p>1. Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación o al preparar el recurso de casación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. En este último caso, el documento de aseguramiento quedará registrado y depositado en la oficina judicial. El secretario expedirá testimonio del mismo para su unión a autos, facilitando el oportuno recibo. En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos. Cuando la condena se haya efectuado por primera vez en la sentencia de suplicación, o se haya incrementado en la misma la cuantía previamente reconocida en la sentencia de instancia, la consignación o aseguramiento regulados en el presente artículo se</p>

<p>LAS PRESTACIONES DE PAGO ÚNICO Y LAS YA AGOTADAS EN EL MOMENTO DE LA SENTENCIA.</p> <p>- SE ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE SUBSANACIÓN HASTA EL FIN DEL PLAZO PARA EL ANUNCIA O LA PREPARACIÓN DEL RECURSO.</p> <p>- SU INCUMPLIMIENTO DEVIENE EXPRESAMENTE COMO INSUBSANABLE, PERO, SIN EMBARGO, SE PREVÈ UN INCIDENTE DE SUBSANACIÓN DE CINCO DÍAS EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:</p> <p>a) <i>insuficiencia de la consignación o aseguramiento;</i> b) <i>no aportación del justificante de pago, siempre que efectivamente se hubiera efectuado;</i> c) <i>defecto, omisión o error;</i> y d) <i>falta de acreditación de representación necesaria.</i></p> <p>- SE CONTEMPLA EL RECURSO DE QUEJA EN ESTOS SUPUESTOS.</p>	<p style="text-align: center;"><u>REDACTADO REFERIDO AL RECURSO DE SUPLICACIÓN EN LA ANTERIOR LEY:</u></p> <p>Artículo 192.</p> <p>(...)</p> <p>2. En las sentencias dictadas en materia de Seguridad Social que reconozcan al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente el capital importe de la prestación declarada en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando en la Oficina judicial el oportuno resguardo, que se testimoniará en autos, quedando bajo la custodia del Secretario.</p>	<p>efectuarán por primera vez, o se complementarán en la medida correspondiente, al preparar el recurso de casación.</p> <p>2. En materia de Seguridad Social se aplicarán las siguientes reglas:</p> <p>a) Cuando en la sentencia se reconozca al beneficiario el derecho a percibir prestaciones, para que pueda recurrir el condenado al pago de dicha prestación será necesario que haya ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste de la pensión o el importe de la prestación a la que haya sido condenado en el fallo, con objeto de abonarla a los beneficiarios durante la sustanciación del recurso, presentando en la oficina judicial el oportuno resguardo, que se testimoniará en autos, quedando bajo la custodia del secretario.</p> <p>El mismo ingreso deberá efectuar el declarado responsable del recargo por falta de medidas de seguridad, en cuanto al porcentaje que haya sido reconocido por primera vez en vía judicial y respecto de las pensiones causadas hasta ese momento, previa fijación por la Tesorería General de la Seguridad Social del capital coste o importe del recargo correspondiente. En los casos en los que no proceda el ingreso del capital coste o del importe de la prestación se estará a las reglas generales del apartado 1 de este artículo.</p> <p>b) Cuando proceda efectuar el ingreso del capital coste de la pensión o del importe de la prestación conforme al apartado a) anterior, una vez anunciado o preparado el recurso, el secretario judicial dictará diligencia ordenando que se dé traslado a la Tesorería General de la Seguridad Social para que se fije el capital coste o importe de la prestación a percibir. Recibida esta comunicación, la notificará al recurrente para que en el plazo de cinco días efectúe la consignación requerida en la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así se pondrá fin al trámite del recurso.</p> <p>c) Si en la sentencia se condenara a la Entidad Gestora de la Seguridad Social, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en los apartados a) y b) anteriores, pero deberá presentar ante la oficina judicial, al anunciar o preparar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación</p>
---	--	---

	<p>3. En el supuesto referido en el número anterior y una vez anunciado el recurso, el Secretario judicial dictará diligencia ordenando que se dé traslado a la entidad gestora o servicio común para que se fije el capital importe de la pensión a percibir. Recibida esta comunicación, la notificará al recurrente para que en el plazo de cinco días efectúe la consignación requerida en la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de que de no hacerlo así se pondrá fin al trámite del recurso.</p> <p>4. Si en la sentencia se condenara a la entidad gestora, ésta quedará exenta del ingreso prevenido en el número 2, pero deberá presentar ante la Oficina judicial, al anunciar su recurso, certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación de pago periódico y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso</p>	<p>y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso, hasta el límite de su responsabilidad, salvo en prestaciones de pago único o correspondientes a un período ya agotado en el momento del anuncio. De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso.</p> <p>d) Cuando la condena se refiera a mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, el condenado o declarado responsable vendrá obligado a efectuar la consignación o aseguramiento de la condena ante el juzgado en la forma establecida en el apartado 1 de este mismo artículo.</p> <p>3. Los anteriores requisitos de consignación y aseguramiento de la condena deben justificarse, junto con la constitución del depósito necesario para recurrir, en su caso, en el momento del anuncio del recurso de suplicación o de la preparación del recurso de casación. Si el anuncio o la preparación del recurso se hubiere efectuado por medio de mera manifestación en el momento de la notificación de la sentencia, el depósito y la consignación o aseguramiento podrá efectuarse hasta la expiración del plazo establecido para el anuncio o preparación del recurso, debiendo en este último caso acreditar dichos extremos dentro del mismo plazo ante la oficina judicial mediante los justificantes correspondientes.</p> <p>4. Si el recurrente no hubiere efectuado la consignación o aseguramiento de la cantidad objeto de condena en la forma prevenida en los apartados anteriores, incluidas las especialidades en materia de Seguridad Social, el juzgado o la sala tendrán por no anunciado o por no preparado el recurso de suplicación o de casación, según proceda, y declararán la firmeza de la resolución mediante auto contra el que podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso.</p> <p>5. El secretario judicial concederá a la parte recurrente, con carácter previo a que se resuelva sobre el anuncio o preparación, un plazo de cinco días para la subsanación de los defectos advertidos, si el recurrente hubiera incurrido en defectos consistentes en:</p> <p>a) insuficiencia de la consignación o del aseguramiento efectuados, incluidas las especialidades en materia de Seguridad</p>
--	--	--

		<p>Social.</p> <p>b) falta de aportación, en el momento del anuncio o preparación del recurso, de los justificantes de la consignación o del aseguramiento, siempre que el requisito se hubiera cumplimentado dentro del plazo de anuncio o preparación.</p> <p>c) defecto, omisión o error en la constitución del depósito o en la justificación documental del mismo.</p> <p>d) falta de acreditación o acreditación insuficiente de la representación necesaria o de cualquier requisito formal de carácter subsanable necesario para el anuncio o preparación.</p> <p>6. De no efectuarse la subsanación en tiempo y forma se dictará auto poniendo fin al trámite del recurso, quedando firme la resolución. Contra dicho auto podrá recurrirse en queja ante la Sala que hubiera debido conocer del recurso</p>
<p>POSTULACIÓN:</p> <p>- SE REITERA, EN SUPPLICACIÓN, LA PRESUNCIÓN QUE ASUME LA DIRECCIÓN TÉCNICA EL MISMO PROFESIONAL QUE HA ACTUADO PREVIAMENTE</p> <p>- SE DIFERENCIA ENTRE CASACIÓN ORDINARIA Y RCU: EN EL PRIMER CASO SIGUE EN VIGOR EL MODELO ANTERIOR, SIN VERIFICACIÓN POSTERIOR EN EL TS; EN EL RCU, EL NOMBRAMIENTO SE HACE ANTE EL TSJ POR EL RECURRENTE Y ANTE EL TS POR EL RESTO DE PARTES EN EL MOMENTO DE LA PERSONACIÓN.</p> <p>- EN TODO CASO DEBERÁN PROPORCIONARSE LOS DATOS DEL PROFESIONAL, INCLUYENDO TELÉFONO, FAX Y E-MAIL.</p> <p>- EL NOMBRAMIENTO DE ABOGADO EN EL CASO</p>	<p>Artículo 229.</p> <p>1. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, el nombramiento de letrado o de graduado social colegiado se hará ante el Juzgado en el momento de anunciarlo. Si el recurso es el de casación, tanto ordinario como para la unificación de doctrina, el nombramiento de letrado se realizará ante la Sala de lo Social de procedencia si se verifica dentro del plazo señalado para prepararlo, o ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del de emplazamiento.</p>	<p>Artículo 231. Nombramiento de letrado o graduado social colegiado.</p> <p>1. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, el nombramiento de letrado o de graduado social colegiado se efectuará ante el juzgado en el momento de anunciar el recurso, entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.</p> <p>2. En el recurso de casación ordinario, el nombramiento de letrado se realizará por las partes ante la Sala de lo Social de procedencia dentro del plazo señalado para su preparación o impugnación, según proceda. En el recurso de casación para unificación de doctrina, el nombramiento se efectuará por la parte recurrente al prepararlo ante la Sala de procedencia, y por las demás partes ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dentro del término del emplazamiento para su personación. Se entenderá, en ambos casos, que asume la representación del recurrente el mismo letrado que hubiera actuado con tal carácter ante la Sala de instancia o de suplicación, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.</p> <p>3. La designación se podrá hacer por comparecencia o por escrito. En este último caso, aunque no se acompañe</p>

<p>DE JUSTICIA GRATUITA QUEDA CONDICIONADO A LA INEXISTENCIA PREVIA DE UNO DEL TURNO DE OFICIO Y SE REGULAN LAS PARTICULARIDADES PROCESALES APLICABLES AL RESPECTO.</p>	<p>2. La designación se podrá hacer por comparecencia o por escrito. En este caso, y de no acompañarse poder notarial, no habrá necesidad de ratificarse.</p> <p>3. Si no hubiere designación expresa de representante, se entenderá que el letrado o el graduado social colegiado lleva también la representación de su defendido.</p> <p>4. Cuando el recurrente no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, si es un trabajador o un empresario que goce del derecho de asistencia jurídica gratuita se le nombrará letrado de oficio por el Juzgado en el día siguiente a aquel en que concluya el plazo para anunciar el recurso, o por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo dentro del día siguiente al que venza el tiempo de emplazamiento</p>	<p>poder notarial, no habrá necesidad de ratificarse. Si no hubiere designación expresa de representante, se entenderá que el letrado o el graduado social colegiado llevan también la representación. En todo caso deberán facilitarse todos los datos del domicilio profesional, así como la dirección de correo electrónico, teléfono y fax del profesional designado que haya de ostentar la representación de la parte durante el recurso, con las demás cargas del apartado 2 del artículo 53.</p> <p>4. Cuando el recurrente no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, si es un trabajador, beneficiario o un empresario que goce del derecho de asistencia jurídica gratuita, salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio, se le nombrará letrado de dicho turno por el juzgado en el día siguiente a aquel en que concluya el plazo para anunciar el recurso de suplicación.</p> <p>5. La designación de letrado de oficio efectuada para alguno de los litigantes mencionados en el número anterior en la instancia comprende los trámites de anuncio, preparación, formalización, interposición o impugnación del respectivo recurso, sin necesidad de nueva designación de oficio, salvo en el caso del recurso de casación para unificación de doctrina, en el que el nombramiento de letrado de oficio de la parte recurrida, en los mismos casos, se efectuará en el momento de la personación ante el Tribunal Supremo. En la casación ordinaria, en su caso, se efectuará la oportuna designación de letrado de oficio para las actuaciones posteriores de las partes que resulten necesarias durante la sustanciación del recurso ante dicho Tribunal. Cuando la competencia para el conocimiento de los recursos de suplicación o de casación corresponda a un órgano jurisdiccional cuya sede se encuentre en la misma localidad que el juzgado o tribunal que hubiere dictado la resolución impugnada no será preciso el nombramiento de nuevo abogado de oficio para las actuaciones ante el tribunal que deba decidir el recurso</p>
<p>PARTICULARIDADES EN EL CASO DE LETRADO DE OFICIO:</p> <p>- EL INICIO DEL</p>	<p>Artículo 230.</p> <p>1. Si el letrado recurrente hubiera sido designado de oficio, el Secretario judicial</p>	<p>Artículo 232. Designación de letrado de oficio.</p> <p>1. Si el letrado hubiera sido designado de oficio por primera vez para el correspondiente trámite del recurso, los</p>

<p>CÓMPUTO DE PLAZOS PARA EL ABOGADO DE OFICIO DESDE EL MOMENTO DE NOTIFICACIÓN DE LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE LOS AUTOS SÓLO OPERA CUANDO EL HA SIDO DESIGNADO POR PRIMERA VEZ.</p> <p>- POSIBILIDAD DE ENTREGA DE AUTOS EN SOPORTE INFORMÁTICO</p> <p>- NUEVA REGULACIÓN DE LA ESTIMACIÓN DE INVIABILIDAD DEL RECURSO POR EL LETRADO CON AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE COMUNICACIÓN A LA SALA –de 3 a 5 días-</p> <p>- EL PLAZO DE COMUNICACIÓN DE LA PARTE A LA SALA DE LA DESIGNACIÓN DE ABOGADO TAMBIÉN SE AMPLÍA –por los mismos períodos-</p> <p>- SE ESTABLECE QUE SI EL LETRADO DE OFICIO NO COMUNICA EN PLAZO SU OPINIÓN SOBRE LA INVIABILIDAD QUEDERÁ OBLIGADO A LA FORMALIZACIÓN EN PLAZO</p>	<p>le entregará los autos con el fin de que interponga el recurso de suplicación o formalice el de casación dentro del plazo de diez o veinte días, respectivamente. Estos plazos empezarán a correr desde la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición.</p> <p>2. Si el letrado de oficio estimase improcedente el recurso, lo expondrá por escrito sin razonar su opinión en el plazo de tres días. En este caso, dentro de los dos siguientes se nombrará nuevo letrado, y si éste opinare como el anterior, lo que expondrá en la forma y en el plazo antes indicado, se hará saber a la parte el resultado habido para que dentro de los tres días siguientes pueda valerle, si así lo deseara, de abogado de su libre designación, que habrá de formalizar dicho recurso dentro del plazo señalado en la Ley. La parte comunicará la designación de abogado al Juzgado o a la Sala dentro del mismo plazo de tres días, acordando éstos la entrega de los autos al designado en la forma que se dispone en el apartado anterior. En otro caso, se pondrá fin al trámite del recurso. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, la parte también podrá valerle para su representación técnica de graduado social colegiado de su libre designación.</p> <p>3. El Letrado designado de oficio que no devuelva los autos dentro del plazo de tres días referido en el apartado anterior, manifestando su opinión de ser improcedente el recurso, quedará obligado a interponerlo en el plazo legalmente establecido</p>	<p>plazos de interposición, formalización o impugnación empezarán a correr desde la fecha en que se le notifique que están los autos a su disposición en la oficina judicial del tribunal para su examen, puesta a disposición o entrega, según proceda. En el caso de que la Sala disponga de los autos en soporte electrónico o pueda accederse a ellos por medios telemáticos en la misma Sala, se entenderán puestos a disposición de la representación procesal desde el momento de la entrega de la copia o soporte o de la puesta a disposición por dichos medios de las actuaciones.</p> <p>2. Si el letrado designado de oficio estimase inviable la pretensión, lo expondrá a la Sala por escrito sin razonar su opinión en el plazo de cinco días, sin perjuicio de que aquél proceda conforme al procedimiento previsto en los artículos 32 a 35 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita. El cómputo del plazo para la interposición del recurso quedará suspendido hasta tanto se resuelva materialmente la viabilidad de la pretensión por la Comisión de Asistencia Jurídica Gratuita. La parte comunicará la designación de abogado al juzgado o a la sala dentro del plazo de cinco días, acordando éstos la puesta a disposición de los autos al designado en la forma que se dispone en el apartado anterior. En otro caso, se pondrá fin al trámite del recurso. Si el recurso que se entabla es el de suplicación, la parte también podrá valerle para su representación técnica de graduado social colegiado de su libre designación.</p> <p>3. Si el letrado o letrados designados de oficio no efectuaran dentro de plazo antes indicado manifestación de ser improcedente la actuación de referencia, quedarán obligados a su realización en el plazo legalmente establecido</p>
---	---	---

<p>APORTACIÓN DE DOCUMENTOS CON LOS RECURSOS:</p> <p>- <i>DESAPARECE LA REMISIÓN AL ART. 270 LEC, PARA SU CONCRECIÓN EN EL ÁMBITO SOCIAL, CON MAYORES LIMITACIONES.</i></p> <p>- <i>SIN EMBARGO(en línea con la doctrina del TS y TC) SE DA ESPECIAL IMPORTANCIA A LA APORTACIÓN DE OTRAS SENTENCIAS O RESOLUCIONES JUDICIALES FIRMES</i></p> <p>- <i>EN CASO DE NO ACORDARSE LA UNIÓN A LOS AUTOS, SE DEBEN DEVOLVER LOS DOCUMENTOS; Y EN CASO CONTRARIO SE PREVÉ UNA AUDIENCIA A LA CONTRAPARTE</i></p>	<p>Artículo 231.</p> <p>1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si el recurrente presentará algún documento de los comprendidos en el artículo 270 de la Ley de Enjuiciamiento Civil o escrito que contuviese elementos de juicio necesarios para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda mediante auto motivado contra el que no cabrá recurso de reposición.</p> <p>2. El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso</p>	<p>Artículo 233. Admisión de documentos nuevos.</p> <p>1. La Sala no admitirá a las partes documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos. No obstante, si alguna de las partes presentara alguna sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, y en general cuando en todo caso pudiera darse lugar a posterior recurso de revisión por tal motivo o fuera necesario para evitar la vulneración de un derecho fundamental, la Sala, oída la parte contraria dentro del plazo de tres días, dispondrá en los dos días siguientes lo que proceda, mediante auto contra el que no cabrá recurso de reposición, con devolución en su caso a la parte proponente de dichos documentos, de no acordarse su toma en consideración. De admitirse el documento, se dará traslado a la parte proponente para que, en el plazo de cinco días, complemente su recurso o su impugnación y por otros cinco días a la parte contraria a los fines correlativos.</p> <p>2. El trámite al que se refiere el apartado anterior interrumpirá el que, en su caso, acuerde la Sala sobre la inadmisión del propio recurso</p>
<p>ACUMULACIÓN:</p> <p>- <i>CAMBIO DE MODELO: PARECE QUE AHORA LA ACUMULACIÓN DE RECURSOS CON IDENTIDAD DE OBJETO</i></p>	<p>Artículo 232.</p> <p>1. La Sala podrá acordar de oficio y deberá decretar si es a instancia de parte, antes del señalamiento para votación y fallo, o para vista en su caso, la acumulación de los recursos en</p>	<p>Artículo 234. Acumulación.</p> <p>1. La Sala acordará en resolución motivada y sin ulterior recurso, de oficio o a instancia de parte, antes del señalamiento para votación y fallo o para vista, en su caso, la acumulación de los recursos en trámite en los que</p>

<p>Y DE ALGUNA DE LAS PARTES DEVIENE AHORA OBLIGATORIA, INCLUSO DE OFICIO</p> <p>- DESAPARICIÓN DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA A LAS PARTES</p> <p>- POSIBILIDAD DE DEJAR SIN EFECTO LA ACUMULACIÓN SI SE EVIDENCIAN LUEGO CAUSAS QUE JUSTIFIQUEN SU TRAMITACIÓN SEPARADA</p> <p>- CRITERIO PARA LA DETERMINACIÓN DEL PONENTE: EL QUE HAYA SIDO NOMBRADO PRIMERO O, EN CASO DE IGUALDAD, EL MÁS MODERNO.</p> <p>- SINGULARIDADES PARA LOS SUPUESTOS DE AT Y MP EN QUE EXISTA MÁS DE UNA SECCIÓN</p> <p>- OBLIGACIÓN DE NOTIFICACIÓN DE ASUNTOS CONCURRENTES POR EL SECRETARIO</p>	<p>trámite en los que exista identidad de objeto y de alguna de las partes. Antes de acordar lo que proceda sobre la acumulación, la Sala oirá, dentro del plazo único y común de cinco días, a las partes comparecidas en los recursos a acumular. La audiencia versará sobre la existencia o no de identidad objetiva.</p> <p>2. Se designará Magistrado ponente de los recursos acumulados al que de ellos hubiera sido primeramente nombrado, y en igualdad de fechas, al más moderno.</p> <p>3. El acuerdo de la Sala sobre la acumulación se adoptará por auto motivado</p>	<p>exista identidad de objeto y de alguna de las partes. No obstante, podrá dejarse sin efecto la acumulación en todo o en parte si se evidenciaren posteriormente causas que justifiquen su tramitación separada.</p> <p>2. Se designará Magistrado ponente de los recursos acumulados al que, de ellos, hubiera sido primeramente nombrado, y en igualdad de fechas, al más moderno.</p> <p>3. En los recursos sobre pretensiones derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de una Sección, conocerá de ellos la Sección que esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes.</p> <p>4. La acumulación producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas.</p> <p>5. El secretario judicial velará por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, poniendo en conocimiento del Tribunal los recursos en los que se cumplan dichos requisitos, a fin de que se resuelva sobre la acumulación</p>
<p><u>COSTAS Y CONVENIO TRANSACCIONAL:</u></p> <p>- INCREMENTO: hasta 1200 euros en suplicación y 1800 en casación</p> <p>- POSIBILIDAD DE IMPONER MULTA EN SUPUESTOS DE MALA FE, TEMERIDAD O ÁNIMO DILATORIO, ADEMÁS DE LAS COSTAS. EN TODO CASO, SE REQUIERE AUDIENCIA A AQUELLOS EFECTOS</p> <p>- SE "LEGALIZA" LA POSIBILIDAD DE CONVENIO TRANSACCIONAL ENTRE LAS PARTES A LO LARGO DE LA</p>	<p>Artículo 233.</p> <p>1. La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita. Las costas incluirán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso, sin que dichos honorarios puedan superar la cantidad de seiscientos euros en recurso de suplicación, y de novecientos euros en recurso de casación.</p> <p>2. La regla establecida en el apartado anterior no se aplicará cuando se trate</p>	<p>Artículo 235. Imposición de costas y convenio transaccional.</p> <p>1. La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social</p> <p>Las costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en recurso de suplicación, y de mil ochocientos euros en recurso de casación.</p> <p>2. La regla general del vencimiento</p>

<p>TRAMITACIÓN DEL RECURSO <i>—en práctica validada ya por el TS—</i>, CON HOMOLOGACIÓN POR AUTO DEL TRIBUNAL, SALVO QUE SE APRECIE LESIÓN GRAVE PARA ALGUNA DE LAS PARTES, FRAUDE DE LEY O ABUSO DE DERECHO. EN ESTE SUPUESTO NO HAY COSTA Y SE DEVUELVEN LOS DEPÓSITOS. DICHO AUTO CONSTITUYE TÍTULO EJECUTIVO Y PUEDE SER IMPUGNADO POR LA ACCIÓN DE NULIDAD DE LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN JUDICIAL. LA SENTENCIA RECAÍDA NO TIENE RECURSO.</p>	<p>de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a la parte que en dicho proceso hubiera recurrido con temeridad</p>	<p>establecida en el apartado anterior, no se aplicará cuando se trate de proceso sobre conflicto colectivo, en el que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia. Ello no obstante, la Sala podrá imponer el pago de las costas a cualquiera de las partes que en dicho proceso o en el recurso hubiera actuado con temeridad o mala fe.</p> <p>3. La Sala que resuelva el recurso de suplicación o casación o declare su inadmisibilidad podrá imponer a la parte recurrente que haya obrado con mala fe o temeridad la multa que señalan el apartado 4 del artículo 75 y el apartado 3 del artículo 97, así como cuando entienda que el recurso se interpuso con propósito dilatorio. Igualmente en tales casos, impondrá a dicho litigante, excepto cuando sea trabajador, funcionario, personal estatutario o beneficiario de la Seguridad Social, los honorarios de los abogados y, en su caso, de los graduados sociales colegiados actuantes en el recurso dentro de los límites fijados en el párrafo primero de este artículo. Cuando la Sala pretenda de oficio imponer las anteriores medidas, oírá previamente a las partes personadas en la forma que establezca</p> <p>4. Las partes podrán alcanzar, en cualquier momento durante la tramitación del recurso, convenio transaccional que, de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho, será homologado por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, mediante auto, poniendo así fin al litigio y asumiendo cada parte las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido. El convenio transaccional, una vez homologado, sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso y la resolución que homologue el mismo constituye título ejecutivo. La impugnación de la transacción judicial así alcanzada se efectuará ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial,</p>
---	--	--

		sin que contra la sentencia dictada quepa recurso.
TÍTULO VI DE LA REVISIÓN DE SENTENCIAS Y LAUDOS ARBITRALES FIRMES, Y DEL PROCESO DE ERROR JUDICIAL		
<p>REVISIÓN:</p> <p>- NO SE CELEBRA VISTA, SALVO ACUERDO EXPRESO DEL TS O POR NECESIDAD DE PRACTICAR PRUEBA</p> <p>- INADMISIÓN POR FALTA DE REQUISITOS LEGALES O POR NO HABERSE AGOTADO LOS RECURSOS JURISDICCIONALES; O POR HABERSE PODIDO FORMULAR RECURSO DE INCIDENTE DE ACTUACIONES O AUDIENCIA AL DEMANDADO REBELDE</p> <p>ERROR JUDICIAL (NUEVO EN LA LPL):</p> <p>- REMISIÓN AL MARCO GENERAL DE LA LOPJ, CON LAS ESPECIALIDADES DE DEPÓSITOS, VISTAS Y COSTAS DE LA REVISIÓN</p> <p>- NO PUEDE FUNDAMENTARSE EN PRUEBAS DISTINTAS</p>	<p>Artículo 234.</p> <p>Contra cualquier sentencia dictada por los órganos del orden jurisdiccional social procederá la revisión prevista en la Ley de Enjuiciamiento Civil, que se solicitará a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y habrá de ser resuelta con arreglo a lo dispuesto en dicha Ley de Enjuiciamiento, si bien el depósito para recurrir tendrá la cuantía que en la presente Ley se señala para los recursos de casación</p>	<p>Artículo 236. Revisión y error judicial, competencia y tramitación.</p> <p>1. Contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social y contra los laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social, procederá la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, por los motivos de su artículo 510 y por el regulado en el apartado 3 del artículo 86, de la presente Ley. La revisión se solicitará ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.</p> <p>En la revisión no se celebrará vista, salvo que así lo acuerde el tribunal o cuando deba practicarse prueba. En caso de condena en costas se estará a lo previsto en el artículo anterior y el depósito para recurrir tendrá la cuantía que en la presente Ley se señala para los recursos de casación.</p> <p>La revisión se inadmitirá de no concurrir los requisitos y presupuestos procesales exigibles o de no haberse agotado previamente los recursos jurisdiccionales que la Ley prevé para que la sentencia pueda considerarse firme; así como si se formula por los mismos motivos que hubieran podido plantearse, de concurrir los presupuestos para ello, en el incidente de nulidad de actuaciones regulado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Poder Judicial o mediante la audiencia al demandado rebelde establecida en el artículo 185 de la presente Ley, o cuando planteados aquéllos los referidos motivos hubieran sido desestimados por resolución firme.</p> <p>2. El proceso de error judicial, destinado a reparar el daño producido por una resolución firme errónea que carece de posibilidad de rectificación por la vía normal de los recursos, cuando sea competencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se seguirá por los trámites y requisitos establecidos para la declaración de error judicial en los artículos 292 y concordantes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con las especialidades sobre depósitos, vista y</p>

		costas establecidas para la revisión y sin que la apreciación del error pueda fundamentarse en pruebas distintas de las practicadas en las actuaciones procesales origen del mismo presunto error
LIBRO CUARTO DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS		
TÍTULO I DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y DEMÁS TÍTULOS EJECUTIVOS (antes, DE LA EJECUCIÓN DEFINITIVA)		
CAPÍTULO I DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL		
SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES		
MARCO GENERAL Y COMPETENCIA: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS MÁS ALLÁ DE LA INNECESARIA REFERENCIA A LOS DEMÁS TÍTULOS JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES)	Artículo 235. 1. Las sentencias firmes se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias, con las especialidades previstas en esta Ley. 2. La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia. Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el Juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido. 3. En los supuestos de acumulación de ejecuciones y en los de atribución en exclusiva del conocimiento de la ejecución a determinados Juzgados de lo Social en el ámbito de una misma circunscripción, se estará a su regulación específica. 4. Donde hubiere varios Juzgados de lo	Artículo 237. Competencia. 1. Las sentencias firmes y demás títulos, judiciales o extrajudiciales, a los que la presente Ley otorga eficacia para iniciar directamente un proceso de ejecución, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos con intervención judicial, con las especialidades previstas en esta Ley. 2. La ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso. Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido. 3. En los supuestos de acumulación de ejecuciones y en los de atribución en exclusiva del conocimiento de la ejecución a determinados Juzgados de lo Social en el ámbito de una misma circunscripción, se estará a su regulación específica. 4. Donde hubiere varios Juzgados de lo Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados Juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos. 5. En caso de concurso, se estará a lo establecido en la Ley Concursal

	<p>Social podrá establecerse, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, que el conocimiento de las ejecuciones se asuma en exclusiva por determinados Juzgados de la misma circunscripción, con exclusión total o parcial del reparto de otros asuntos.</p> <p>5. En caso de concurso, se estará a lo establecido en la Ley Concursal</p>	
<p><u>CUESTIONES INCIDENTALES:</u></p> <p>- SI EL AUTO RESOLUTORIO DEL INCIDENTE ES IMPUGNABLE EN SUPLICACIÓN O CASACIÓN DEBERÁ TENER RELATO DE HECHOS PROBADOS</p>	<p>Artículo 236.</p> <p>Las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso, por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días.</p> <p>Quando la comparecencia se celebre ante el Magistrado, se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen conforme a lo previsto en el artículo 89</p>	<p>Artículo 238. Cuestiones incidentales.</p> <p>Las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso, por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días. El auto resolutorio del incidente, de ser impugnado en suplicación o casación, atendido el carácter de las cuestiones decididas, deberá expresar los hechos que estime probados.</p> <p>Quando la comparecencia se celebre ante el magistrado, se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen conforme a lo previsto en el artículo 89</p>
<p><u>CRITERIOS GENERALES DE TRAMITACIÓN DE LA EJECUCIÓN:</u></p> <p>- MOMENTO EN QUE PUEDE EXIGIRSE LA EJECUCIÓN</p> <p>- REQUISITOS QUE DEBERÁ CUMPLIR EL ESCRITO DE SOLICITUD DE LA EJECUCIÓN</p> <p>- EN EL CASO DE TÍTULOS EXTRAJUDICIALES O DE RESOLUCIONES DICTADAS POR OTROS ÓRGANOS JUDICIALES, LA SOLICITUD DEBERÁ ACOMPAÑARSE DEL TESTIMONIO DE LA RESOLUCIÓN, CON</p>	<p>Artículo 237.</p> <p>1. La ejecución de las sentencias firmes se iniciará a instancia de parte, salvo las que recaigan en los procedimientos de oficio, cuya ejecución se iniciará de este modo.</p>	<p>Artículo 239. Solicitud de ejecución.</p> <p>1. La ejecución de las sentencias firmes se iniciará a instancia de parte, salvo las que recaigan en los procedimientos de oficio, cuya ejecución se iniciará de este modo.</p> <p>2. La ejecución podrá solicitarse tan pronto la sentencia o resolución judicial ejecutable haya ganado firmeza o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, mediante escrito del interesado, en el que, además de los datos identificativos de las partes, expresará:</p> <p>a) Con carácter general, la clase de tutela ejecutiva que se pretende en relación con el título ejecutivo aducido.</p> <p>b) Tratándose de ejecuciones dinerarias, la cantidad líquida reclamada como principal, así como la que se</p>

<p>EXPRESIÓN DE LA FIRMEZA O CERTIFICACIÓN DEL ORGANISMO CORRESPONDIENTE</p> <p>- NO ES DE APLICACIÓN EL PLAZO DE ESPERA DEL ART. 548 LEC</p> <p>- NO SE IMPONDRÁN COSTAS SI EL DEUDOR CUMPLE O ABONA LA DEUDA ÍNTEGRA EN EL PLAZO DE VEINTE DÍAS DESDE LA FIRMEZA DE LA SENTENCIA</p> <p>- CORRESPONDE EL DESPACHO DE EJECUCIÓN SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LOS REQUISITOS LEGALES Y NO EXISTA IRREGULARIDAD EN EL TÍTULO EJECUTIVO Y LA SOLICITUD DE EJECUCIÓN</p> <p>- CONTRA EL AUTO QUE RESUELVE LA SOLICITUD PUEDE INTERPONERSE REPOSICIÓN, REGULÁNDOSE LOS ELEMENTOS FORMALES Y LAS CAUSAS DE OPOSICIÓN DE LA MISMA, CON TRASLADO A LA PARTE CONTRARIA, CON LA EXCEPCIÓN DE LA PREVISIÓN DEL ART. 238</p> <p>- LA EJECUCIÓN SÓLO PODRÁ DENEGARSE POR CAUSA LEGAL NO INTERPRETADA RESTRICTIVAMENTE</p> <p>- CONTRA EL AUTO QUE DESESTIME LA REPOSICIÓN CONTRA EL QUE DENIEGA LA EJECUCIÓN CABE RECURSO DE SUPPLICACIÓN O CASACIÓN</p>	<p>2. Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias</p>	<p>estime para intereses de demora y costas conforme al artículo 251.</p> <p>c) Los bienes del ejecutado susceptibles de embargo de los que tuviere conocimiento y, en su caso, si los considera suficientes para el fin de la ejecución.</p> <p>d) Las medidas que proponga para llevar a debido efecto la ejecución. En el caso de títulos extrajudiciales o de resoluciones dictadas por otro órgano jurisdiccional deberá acompañarse el testimonio de la resolución, con expresión de su firmeza, o la certificación del organismo administrativo, conciliador, mediador o arbitral correspondiente.</p> <p>3. Iniciada la ejecución, la misma se tramitará de oficio, dictándose al efecto las resoluciones necesarias. No será de aplicación el plazo de espera previsto en el artículo 548 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, si la parte ejecutada cumpliera en su integridad la obligación exigida contenida en el título, incluido en el caso de ejecución dineraria el abono de los intereses procesales si procedieran, dentro del plazo de los veinte días siguientes a la fecha de firmeza de la sentencia o resolución judicial ejecutable o desde que el título haya quedado constituido o, en su caso, desde que la obligación declarada en el título ejecutivo fuese exigible, no se le impondrán las costas de la ejecución que se hubiere instado.</p> <p>4. El órgano jurisdiccional despachará ejecución siempre que concurren los presupuestos y requisitos procesales, el título ejecutivo no adolezca de ninguna irregularidad formal y los actos de ejecución que se solicitan sean conformes con la naturaleza y contenido del título. Contra el auto que resuelva la solicitud de ejecución podrá interponerse recurso de reposición, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecido</p>
--	--	--

		<p>con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución. Del escrito de reposición presentado se dará traslado para impugnación a la parte contraria, salvo que el órgano jurisdiccional, en atención a las cuestiones planteadas o por afectar a hechos necesitados de prueba, acuerde seguir el trámite incidental del artículo 238.</p> <p>5. Solamente puede decretarse la inejecución de una sentencia u otro título ejecutivo si, decidiéndose expresamente en resolución motivada, se fundamenta en una causa prevista en una norma legal y no interpretada restrictivamente. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso</p>
<p>LEGITIMACIONES:</p> <p>- POSIBLE MODIFICACIÓN DE LAS PARTES EN LA EJECUCIÓN: POR LA VÍA DEL INCIDENTE DEL ART. 238, EN RELACIÓN A CIRCUNSTANCIAS JURÍDICAS O HECHOS POSTERIORES A LA CONSTITUCIÓN DEL TÍTULO DE EJECUCIÓN</p> <p>- EN EL CASO DE EJECUCIONES FRENTE A ENTIDADES SIN PERSONALIDAD JURÍDICA QUE ACTÚEN COMO SUJETOS DIFERENCIADOS LA EJECUCIÓN PODRÁ DIRIGIRSE CONTRA SOCIOS, PARTÍCIPE, MIEMBROS O GESTORES QUE HAYAN ACTUADO EN EL TRÁFICO JURÍDICO O FRENTE A LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD, SIEMPRE QUE SE ACREDITE POR EL MENCIONADO INCIDENTE DICHA CONDICIÓN (NO SE APLICA A LAS</p>	<p>Artículo 238.</p> <p>Quienes, sin figurar como acreedores o deudores en el título ejecutivo o sin haber sido declarados sucesores de unos u otros, aleguen un derecho o interés legítimo y personal que pudiera resultar afectado por la ejecución que se trate de llevar a cabo, tendrán derecho a intervenir en condiciones de igualdad con las partes en los actos que les afecten</p>	<p>Artículo 240. Partes y sujetos de la ejecución.</p> <p>1. Quienes, sin figurar como acreedores o deudores en el título ejecutivo o sin haber sido declarados sucesores de unos u otros, aleguen un derecho o interés legítimo y personal que pudiera resultar afectado por la ejecución que se trate de llevar a cabo, tendrán derecho a intervenir en condiciones de igualdad con las partes en los actos que les afecten.</p> <p>2. La modificación o cambio de partes en la ejecución debe efectuarse, de mediar oposición y ser necesaria prueba, a través del trámite incidental previsto en el artículo 238. Para que pueda declararse, es requisito indispensable que el cambio sustantivo en que se funde, basado en hechos o circunstancias jurídicas sobrevenidos, se hubiere producido con posterioridad a la constitución del título objeto de ejecución</p> <p>3. En el caso de títulos ejecutivos frente a entidades sin personalidad jurídica que actúen en el tráfico como sujetos diferenciados, podrá despacharse ejecución frente a los socios, partícipes, miembros o gestores que hayan actuado en el tráfico jurídico o frente a los trabajadores en nombre de la entidad, siempre que se acredite cumplidamente a juicio del juez o</p>

<p>COMUNIDADES DE PROPIETARIOS EN PROPIEDAD HORIZONTAL)</p> <p>- INTERVENCIÓN FORZOSA DEL MINISTERIO FISCAL EN LA EJECUCIÓN DE TÍTULOS EN QUE SE HAYA DECLARADO LA VULNERACIÓN DE DDFF</p>		<p>tribunal, por medio del incidente de ejecución previsto en el artículo 238, la condición de socio, partícipe, miembro o gestor y la actuación ante terceros o ante los trabajadores en nombre de la entidad. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las comunidades de propietarios de inmuebles en régimen de propiedad horizontal.</p> <p>4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas</p>
<p>TÉRMINOS EN QUE DEBE LLEVARSA A CABO LA EJECUCIÓN. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA Y MULTAS:</p> <p>(SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)</p>	<p>Artículo 239.</p> <p>1. La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en el título que se ejecuta.</p> <p>2. Frente a la parte que, requerida al efecto, dejare transcurrir injustificadamente el plazo concedido sin efectuar lo ordenado, y mientras no cumpla o no acredite la imposibilidad de su cumplimiento específico, el Secretario judicial, con el fin de obtener y asegurar el cumplimiento de la obligación que ejecute, podrá tras audiencia de las partes imponer apremios pecuniarios cuando ejecute obligaciones de dar, hacer o no hacer o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Para fijar la cuantía de dichos apremios se tendrá en cuenta su finalidad, la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del requerido, pudiendo modificarse o dejarse sin efecto, atendidas la ulterior conducta y la justificación que sobre aquellos extremos pudiera efectuar el apremiado. La cantidad fijada, que se ingresará en el Tesoro Público, no podrá exceder, por cada día de atraso en el cumplimiento, de la suma de trescientos euros.</p> <p>3. De la misma forma y con idénticos trámites, el órgano judicial podrá imponer multas coercitivas a quienes, no siendo parte en la ejecución, incumplan injustificadamente sus requerimientos tendentes a lograr la debida y completa ejecución de lo resuelto o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial</p>	<p>Artículo 241. Tutela ejecutiva.</p> <p>1. La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en el título que se ejecuta.</p> <p>2. Frente a la parte que, requerida al efecto, dejare transcurrir injustificadamente el plazo concedido sin efectuar lo ordenado, y mientras no cumpla o no acredite la imposibilidad de su cumplimiento específico, el secretario judicial, con el fin de obtener y asegurar el cumplimiento de la obligación que ejecute, podrá, tras audiencia de las partes, imponer apremios pecuniarios cuando ejecute obligaciones de dar, hacer o no hacer o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Para fijar la cuantía de dichos apremios se tendrá en cuenta su finalidad, la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del requerido, pudiendo modificarse o dejarse sin efecto, atendidas la ulterior conducta y la justificación que sobre aquellos extremos pudiera efectuar el apremiado. La cantidad fijada, que se ingresará en el Tesoro Público, no podrá exceder, por cada día de atraso en el cumplimiento, de la suma de trescientos euros.</p> <p>3. De la misma forma y con idénticos trámites, el órgano judicial podrá imponer multas coercitivas a quienes, no siendo parte en la ejecución, incumplan injustificadamente sus requerimientos tendentes a lograr la debida y completa ejecución de lo resuelto o para obtener el cumplimiento de las obligaciones legales impuestas en una resolución judicial. Todo ello sin</p>

		perjuicio de la posible responsabilidad derivada de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 75
<p>EJECUCIÓN PARCIAL:</p> <p>- SE REQUIERE QUE POR LA NATURALEZA DE LAS PRETENSIONES SEA POSIBLE, SIN PREJUZGAR EL RESTO DE OBLIGACIONES</p> <p>- CONTRA EL AUTO QUE LA DENIEGUE CABE SUPPLICACIÓN O CASACIÓN</p>	<p>Artículo 240.</p> <p>Podrá ejecutarse parcialmente la sentencia, aunque se hubiere interpuesto recurso contra ella, respecto de los pronunciamientos de la misma que no hubieren sido impugnados</p>	<p>Artículo 242. Ejecución parcial.</p> <p>1. Podrá ejecutarse parcialmente la sentencia, aunque se hubiere interpuesto recurso contra ella, respecto de los pronunciamientos de la misma que no hubieren sido impugnados.</p> <p>2. Para ello será necesario que, por la naturaleza de las pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones impugnadas.</p> <p>3. Contra el auto resolutorio del recurso de reposición interpuesto contra el auto en que se deniegue el despacho de la ejecución definitiva parcial procederá recurso de suplicación o de casación ordinario, en su caso</p>
<p>PLAZOS:</p> <p>(SIN CAMBIOS SUSTANTIVOS)</p>	<p>Artículo 241.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 277, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos.</p> <p>2. En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. No obstante, cuando se trate del pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el plazo para instar la ejecución será el mismo que el fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción para el reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate o será imprescriptible si dicho derecho tuviese este carácter en tales leyes.</p> <p>Si la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social hubiese procedido por aplicación del artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, al pago de las prestaciones económicas de las que haya sido declarada responsable de la empresa, podrá instar la ejecución de la sentencia en los plazos establecidos en el párrafo anterior a contar a partir de la fecha de pago por parte de la Entidad que hubiera anticipado la prestación.</p>	<p>Artículo 243. Plazo para solicitar la ejecución.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 279, el plazo para instar la ejecución será igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda. Dicho plazo será de prescripción a todos los efectos.</p> <p>2. En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año. No obstante, cuando se trate del pago de prestaciones periódicas de la Seguridad Social, el plazo para instar la ejecución será el mismo que el fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción para el reconocimiento del derecho a la prestación de que se trate o será imprescriptible si dicho derecho tuviese este carácter en tales leyes. Si la Entidad Gestora o Colaboradora de la Seguridad Social hubiese procedido por aplicación del artículo 126 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, al pago de las prestaciones económicas de las que haya sido declarada responsable de la empresa, podrá instar la ejecución de la sentencia en los plazos establecidos en el párrafo anterior a contar a partir de la fecha de pago por parte de la Entidad que hubiera anticipado la prestación.</p> <p>3. Iniciada la ejecución, podrá reiniciarse en cualquier momento</p>

	<p>3. Iniciada la ejecución, no se interrumpirá la prescripción mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubieren sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado</p>	<p>mientras no esté cumplida en su integridad la obligación que se ejecute, incluso si las actuaciones hubieren sido archivadas por declaración de insolvencia provisional del ejecutado</p>
<p>SUSPENSIÓN:</p> <p>- POSIBILIDAD DE SOLICITUD DE AMBAS PARTES POR UN PLAZO MÁXIMO DE TRES MESES</p>	<p>Artículo 242.</p> <p>1. La ejecución únicamente podrá ser suspendida en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando así lo establezca la Ley.</p> <p>b) A petición del ejecutante, salvo que la ejecución derive de un procedimiento de oficio.</p> <p>2. Suspendido o paralizado el proceso a petición o por causa imputable al ejecutante y transcurrido un mes sin que haya instado su continuación, el Secretario judicial requerirá a éste a fin de que manifieste, en el término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga, con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán provisionalmente las actuaciones.</p> <p>Artículo 243.</p> <p>1. Si el cumplimiento inmediato de la obligación que se ejecuta pudiera ocasionar a trabajadores dependientes del ejecutado perjuicios desproporcionados en relación a los que al ejecutante se derivarían del no cumplimiento exacto, por poner en peligro cierto la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora, el Secretario judicial, mediante decreto recurrible directamente en revisión, podrá, previa audiencia de los interesados y en las condiciones que establezca, conceder un aplazamiento por el tiempo imprescindible.</p> <p>2. El incumplimiento de las condiciones que se establezcan comportará, sin necesidad de declaración expresa ni de previo requerimiento, la pérdida del</p>	<p>Artículo 244. Supuestos de suspensión y aplazamiento de la ejecución.</p> <p>1. La ejecución únicamente podrá ser suspendida en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando así lo establezca la ley.</p> <p>b) A petición del ejecutante o de ambas partes por un máximo de tres meses, salvo que la ejecución derive de un procedimiento de oficio.</p> <p>2. Suspendido o paralizado el proceso a petición del ejecutante o por causa a él imputable y transcurrido un mes sin que haya instado su continuación o llegado el plazo a que se refiere la letra b) del apartado anterior, el secretario judicial requerirá a aquél a fin de que manifieste, en el término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga, con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán las actuaciones.</p> <p>3. Si el cumplimiento inmediato de la obligación que se ejecuta pudiera ocasionar a trabajadores dependientes del ejecutado perjuicios desproporcionados en relación a los que al ejecutante se derivarían del no cumplimiento exacto, por poner en peligro cierto la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora, el secretario judicial, mediante decreto recurrible directamente en revisión, podrá, previa audiencia de los interesados y en las condiciones que establezca, conceder un aplazamiento por el tiempo imprescindible.</p> <p>4. El incumplimiento de las condiciones que se establezcan comportará, sin necesidad de declaración expresa ni de previo requerimiento, la pérdida del beneficio concedido</p>

	beneficio concedido	
<p><u>TRAMITACIÓN DE LA SUSPENSIÓN:</u></p> <p>- LA EXENCIÓN DE CONSIGNACIÓN PARA RECURRIR NO SE APLICA AL INCIDENTE DE NO READMISIÓN CUANDO NO EXISTA EJECUCIÓN EN EL MOMENTO DEL ANUNCIO O BIENES EMBARGADOS SUFICIENTES</p>	<p>Artículo 244.</p> <p>1. Salvo en los casos expresamente establecidos en la Ley, las resoluciones dictadas en ejecución se llevarán a efecto no obstante su impugnación y no será necesario efectuar consignaciones para recurrirlas.</p> <p>2. No obstante, el órgano executor podrá durante un mes, excepcionalmente prorrogable por otro, suspender cautelarmente, con o sin exigencia de fianza, la realización de los actos ejecutivos que pudieran producir un perjuicio de difícil reparación. Igual facultad tendrá la Sala que conozca del recurso interpuesto contra las resoluciones del órgano executor y por el tiempo de tramitación del recurso.</p> <p>3. La suspensión o su denegación podrá ser modificada en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron conocerse al tiempo de haberse resuelto sobre la suspensión</p>	<p>Artículo 245. Reglas para la suspensión de la ejecución.</p> <p>1. Salvo en los casos expresamente establecidos en la ley, las resoluciones dictadas en ejecución se llevarán a efecto, no obstante su impugnación, no siendo necesario efectuar consignaciones para recurrirlas en suplicación o casación, excepto para recurrir el auto resolutorio del incidente de no readmisión, de no existir en la ejecución en el momento del anuncio o de la preparación, embargo actual y suficiente de bienes y derechos realizables en el acto o ingreso de cantidades en la cuenta del juzgado para atender al importe objeto de la ejecución. La entrega de cantidades podrá demorarse, en todo o en parte, motivadamente hasta la firmeza de la resolución impugnada.</p> <p>2. No obstante, el órgano executor podrá durante un mes, excepcionalmente prorrogable por otro, suspender cautelarmente, con o sin exigencia de fianza, la realización de los actos ejecutivos que pudieran producir un perjuicio de imposible o difícil reparación. Igual facultad tendrá la Sala que conozca del recurso interpuesto contra las resoluciones del órgano executor y por el tiempo de tramitación del recurso.</p> <p>3. La suspensión o su denegación podrá ser modificada en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron conocerse al tiempo de haberse resuelto sobre la suspensión</p>
<p><u>TRANSACCIÓN:</u></p>	<p>Artículo 245.</p>	<p>Artículo 246. Transacción en la ejecución.</p>

<p>- SE PROHIBE LA RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, PERO SE ACEPTA LA TRANSACCIÓN SIEMPRE QUE SE SUBSCRIBA CONVENIO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE Y SE NOTIFIQUE AL FOGASA.</p> <p>- DICHO CONVENIO PUEDE CONSISTIR EN EL APLAZAMIENTO Y/O LA REDUCCIÓN DE LA DEUDA. EL INCUMPLIMIENTO DE ALGÚN PLAZO DETERMINA EL FIN DE LA MEDIDA. TAMBIÉN PODRÁ ACORDARSE LA ESPECIFICACIÓN, LA NOVACIÓN OBJETIVA O SUBJETIVA O EN LA SUSTITUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN POR OTRA EQUIVALENTE, DETERMINACIÓN DEL MODO DE CUMPLIMIENTO, CONSTITUCIÓN DE GARANTÍAS ADICIONALES O CUALQUIER OTRO PACTO LÍCITO.</p> <p>- COMPETENCIAS Y OBLIGACIONES DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL EN LA HOMOLOGACIÓN DEL PACTO Y MODO DE RECURSO –EL DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL-</p>	<p>Se prohíbe la transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador</p>	<p>1. Se prohíbe la renuncia de los derechos reconocidos por sentencias favorables al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de transacción dentro de los límites legalmente establecidos.</p> <p>2. La transacción en el proceso de ejecución deberá formalizarse mediante convenio, suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y sometido a homologación judicial para su validez, debiendo ser notificado, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>3. El convenio podrá consistir en el aplazamiento o en la reducción de la deuda, o en ambas cosas a la vez, entendiéndose en tales casos que el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas, determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación; podrá consistir, igualmente, en la especificación, en la novación objetiva o subjetiva o en la sustitución por otra equivalente de la obligación contenida en el título, en la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de las deudas dinerarias, en la constitución de las garantías adicionales que procedan y, en general, en cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes.</p> <p>4. El órgano jurisdiccional homologará el convenio mediante auto, velando por el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes. La ejecución continuará hasta que no se constate el total cumplimiento del convenio, siendo título ejecutivo la resolución de homologación del acuerdo en sustitución del título ejecutivo inicial.</p> <p>5. La impugnación del auto por el que se apruebe la transacción en la ejecución, se efectuará ante el órgano jurisdiccional que hubiera homologado la misma y se regirá por lo dispuesto para la impugnación de la conciliación judicial</p>
<p>SECCIÓN 2.ª NORMAS SOBRE EJECUCIONES COLECTIVAS</p>		
<p>EJECUCIÓN DE CONFLICTOS</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 247. Ejecución en conflictos colectivos. 1. Las sentencias recaídas en procesos de conflictos</p>

<p>COLECTIVOS:</p> <p><i>SE TRATA DE ADECUAR LA NUEVA FIGURA DEL CONFLICTO COLECTIVO SUSCEPTIBLE DE DETERMINACIÓN INDIVIDUAL (art. 160.3), EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:</i></p> <p>a) <i>LEGITIMACIÓN: en el ámbito de la empresa, el empleador y los representantes sindicales o unitarios; en el ámbito superior, los sindicatos y patronales. Los sindicatos más representativos, representativos, las patronales representativas y los órganos de empresa podrán personarse, aunque no hayan sido parte, si su ámbito de actuación se corresponde. También será siempre parte el FOGASA.</i></p> <p>b) <i>REPRESENTACIÓN.- Los sindicatos acreditarán autorización para instar o adherirse respecto a los afiliados y en cuanto a los no afiliados se acreditará mediante autorización legal o ante persona expresamente autorizada por el sindicato –lo que también es aplicable a los organismos unitarios-;</i></p> <p>c) <i>TRAMITACIÓN INICIAL Y CUANTIFICACIÓN DE LA DEUDA.- El control inicial de la solicitud corresponde al secretario judicial, que requerirá a la ejecutada la cuantificación individualizada de las cantidades a concretar en el plazo de un mes –con posible ampliación a dos. En idéntico plazo, la parte ejecutante dará su conformidad o disconformidad. Si el ejecutante acepta en todo o en parte el cálculo del ejecutado, el secretario general lo documentará,</i></p>		<p>colectivos estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160 podrán ser objeto de ejecución definitiva conforme a las reglas generales de ésta con las especialidades siguientes:</p> <p>a) El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados. Están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados. Los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo. En todo caso, los sindicatos más representativos y los representantes, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El Fondo de Garantía Salarial será siempre parte en estos procesos.</p> <p>b) El sindicato acreditará la autorización para instar o adherirse al proceso de ejecución respecto a sus afiliados en la forma establecida en el artículo 20 de esta Ley. Con relación a los no afiliados, lo acreditará mediante autorización documentada ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos. Este último sistema de acreditación se aplicará en caso de que, quien inste la ejecución, sea un órgano de representación unitaria de los trabajadores.</p> <p>c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago.</p> <p>d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.</p> <p>e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su</p>
---	--	--

<p><i>incluyendo los intereses.</i></p> <p>d) PROCEDIMIENTO INCIDENTAL (art. 238): en el caso de falta de cuantificación por el ejecutado o no aceptación por el ejecutante. En dicho incidente deberá practicarse prueba pericial o de expertos. El incidente finaliza con auto</p> <p>e) RECURSOS: Reposición</p> <p>f) OTRAS CUESTIONES: los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutarán empresa por empresa; podrán formularse demandas individuales; se aplica a todos los títulos ejecutivos (incluyendo, por tanto, conciliaciones, mediaciones y laudos)</p>		<p>caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas.</p> <p>f) Si el ejecutado no cumple el requerimiento oponiéndose formalmente a la ejecución, en todo o en parte, en el término concedido, o de no aceptarse por la parte ejecutante, en todo o en parte, los datos proporcionados por aquél o su propuesta de pago, se seguirá el trámite incidental previsto en el artículo 238.</p> <p>g) Para concretar, en su caso, si los solicitantes están afectados por el título y las cantidades líquidas individualizadas objeto de condena las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin. El juez o tribunal dictará auto en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley.</p> <p>h) Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso.</p> <p>i) Los títulos ejecutivos de ámbito superior a la empresa se ejecutaran colectivamente empresa por empresa.</p> <p>j) Los sujetos que, pudiendo resultar beneficiados por el título ejecutivo, no quieran ejercitar su acción en el proceso de ejecución colectivo, podrán, en su caso, formularla individualmente a través del proceso declarativo que corresponda.</p> <p>2. La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo</p>
--	--	--

CAPÍTULO II DE LA EJECUCIÓN DINERARIA

SECCIÓN 1.ª NORMAS GENERALES

<p>CONCURRENCIA DE EMBARGOS:</p> <p><i>SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS, SALVO LA INCLUSIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO A LA REGULACIÓN DE LA LEY CONCURSAL EN EL CASO DE EJECUCIÓN DE EMPRESA EN CONCURSO</i></p>	<p>Artículo 246.</p> <p>1. En caso de concurrencia de embargos decretados por órganos judiciales del orden jurisdiccional social sobre unos mismos bienes, la preferencia para seguir la vía de apremio contra ellos corresponde, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley en los supuestos de acumulación de ejecuciones, al órgano que con prioridad trabó dichos</p>	<p>Artículo 248. Concurrencia de embargos.</p> <p>1. En caso de concurrencia de embargos decretados por órganos judiciales del orden jurisdiccional social sobre unos mismos bienes, la preferencia para seguir la vía de apremio contra ellos corresponde, sin perjuicio de lo establecido en esta Ley en los supuestos de acumulación de ejecuciones, al órgano que con prioridad trabó dichos bienes. No obstante, el embargante posterior</p>
--	---	--

	<p>bienes.</p> <p>No obstante, el embargante posterior podrá continuar la vía de apremio si quedan garantizados los derechos de los embargantes anteriores.</p> <p>2. La regla anterior no afectará a la prelación de créditos entre diversos acreedores.</p> <p>3. En caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley Concursal</p>	<p>podrá continuar la vía de apremio si quedan garantizados los derechos de los embargantes anteriores.</p> <p>2. La regla anterior no afectará a la prelación de créditos entre diversos acreedores.</p> <p>3. En caso de concurso, las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley Concursal</p>
<p>MANIFESTACIÓN DE BIENES DEL EJECUTADO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 247.</p> <p>1. El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del Secretario judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución.</p> <p>2. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen; cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores.</p> <p>3. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha.</p> <p>Esta información podrá reclamarse al titular del crédito garantizado, de oficio o a instancia de parte o de tercero interesado</p>	<p>Artículo 249. Manifestación de bienes para la ejecución.</p> <p>1. El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del secretario judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y, de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución.</p> <p>2. Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen y cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores.</p> <p>3. En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha. Esta información podrá reclamarse al titular del crédito garantizado, de oficio o a instancia de parte o de tercero interesado</p>
<p>INVESTIGACIÓN DEL PATRIMONIO DEL EJECUTADO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 248.</p> <p>1. Si no se tuviere conocimiento de la existencia de bienes suficientes, el Secretario judicial deberá dirigirse a los pertinentes organismos y registros</p>	<p>Artículo 250. Investigación judicial del patrimonio del ejecutado.</p> <p>1. Si no se tuviere conocimiento de la existencia de bienes suficientes, el secretario judicial deberá dirigirse a los pertinentes organismos y registros públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia,</p>

	<p>públicos a fin de que faciliten la relación de todos los bienes o derechos del deudor de los que tengan constancia, tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles.</p> <p>2. También podrá el Secretario judicial, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, dirigirse o recabar la información precisa para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo</p>	<p>tras la realización por éstos, si fuere preciso, de las averiguaciones legalmente posibles.</p> <p>2. También podrá el secretario judicial, dentro de los límites del derecho a la intimidad personal, dirigirse o recabar la información precisa para lograr la efectividad de la obligación pecuniaria que ejecute, de entidades financieras o depositarias o de otras personas privadas que por el objeto de su normal actividad o por sus relaciones jurídicas con el ejecutado deban tener constancia de los bienes o derechos de éste o pudieran resultar deudoras del mismo</p>
<p>INTERESES DE DEMORA Y COSTAS:</p> <p><i>SE AÑADE REFERENCIA A LA MORA PROCESAL, CON REMISIÓN AL ART. 576 LEC, AUNQUE PODRÁ INCREMENTARSE ESE INTERÉS EN DOS PUNTOS A LOS TRES MESES DEL DESPACHO DE LA EJECUCIÓN SIN CUMPLIMIENTO DE PAGO, O FALTA DE DILIGENCIA, O SE HUBIERA INCUMPLIDO LA OBLIGACIÓN DE MANIFESTAR BIENES O SE HUBIERAN OCULTADO ELEMENTOS PATRIMONIALES</i></p>	<p>Artículo 249.</p> <p>Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas no excederá, para los primeros, del importe de los que se devengarían durante un año y, para las costas, del 10 por 100 de la cantidad objeto de apremio en concepto de principal</p>	<p>Artículo 251. Intereses de demora y costas.</p> <p>1. Salvo que motivadamente se disponga otra cosa, la cantidad por la que se despache ejecución en concepto provisional de intereses de demora y costas no excederá, para los primeros, del importe de los que se devengarían durante un año y, para las costas, del diez por ciento de la cantidad objeto de apremio en concepto de principal.</p> <p>2. En cuanto a los intereses de la mora procesal se estará a lo dispuesto en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. No obstante, transcurridos tres meses del despacho de la ejecución sin que el ejecutado cumpliera en su integridad la obligación, si se apreciase falta de diligencia en el cumplimiento de la ejecutoria, se hubiere incumplido la obligación de manifestar bienes o se hubieren ocultado elementos patrimoniales trascendentes en dicha manifestación, podrá incrementarse el interés legal a abonar en dos puntos</p>
<p>NOTIFICACIÓN A LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA EJECUTADA:</p> <p><i>SIN CAMBIOS TRANSCENDENTES, MÁS ALLÁ DE INCLUIR A LOS REPRESENTANTES SINDICALES</i></p>	<p>Artículo 250.</p> <p>Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes de los trabajadores de la</p>	<p>Artículo 252. Notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora.</p> <p>Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso</p>

	empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso	
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL: (SIN CAMBIOS)	<p>Artículo 251.</p> <p>1. El Fondo de Garantía Salarial y las Entidades gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, cuando estén legitimados para intervenir en el proceso, quedan obligados a asumir el depósito, la administración, intervención o peritación de los bienes embargados, designando a tal fin persona idónea, desde que se les requiera por el Secretario judicial mediante decreto. De tal obligación podrán liberarse si justifican ante el Secretario la imposibilidad de cumplirla o su desproporcionada gravosidad.</p> <p>2. Igual obligación y con los mismos límites puede, motivadamente, imponerse a cualquier persona o Entidad que por su actividad y medios pueda hacerse cargo de la misma, sin perjuicio del resarcimiento de gastos y abono de las remuneraciones procedentes conforme a la ley.</p> <p>3. Las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración y publicidad para su venta de los bienes judicialmente embargados podrá encomendarse a entidades autorizadas administrativamente con tal fin o a las entidades previstas a este fin en la Ley de Enjuiciamiento Civil , si así lo acordara el Secretario judicial</p>	<p>Artículo 253. Intervención en la ejecución del Fondo de Garantía Salarial y las Entidades gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social.</p> <p>1. El Fondo de Garantía Salarial y las Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social, cuando estén legitimados para intervenir en el proceso, quedan obligados a asumir el depósito, la administración, intervención o peritación de los bienes embargados, designando a tal fin persona idónea, desde que se les requiera por el secretario judicial mediante decreto. De tal obligación podrán liberarse si justifican ante el secretario la imposibilidad de cumplirla o su desproporcionada gravosidad.</p> <p>2. Igual obligación y con los mismos límites puede, motivadamente, imponerse a cualquier persona o Entidad que por su actividad y medios pueda hacerse cargo de la misma, sin perjuicio del resarcimiento de gastos y abono de las remuneraciones procedentes conforme a la ley.</p> <p>3. Las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración y publicidad para su venta de los bienes judicialmente embargados podrá encomendarse a entidades autorizadas administrativamente con tal fin o a las entidades previstas a este fin en la Ley de Enjuiciamiento Civil, si así lo acordara el secretario judicial</p>
SECCIÓN 2.ª EL EMBARGO		
EMBARGO EN GENERAL:	Artículo 252.	Artículo 254. Orden en los embargos. Bienes embargables.
<p>- NULIDAD DEL EMBARGO DE BIENES CUYA EXISTENCIA NO CONSTE</p> <p>- POSIBILIDAD DE EMBARGO DE SALDOS FAVORABLES EN CUENTAS Y DEPÓSITOS, TAMBIÉN POSTERIORES</p>	<p>De constar la existencia de bienes suficientes, el embargo que se decrete se ajustará al orden legalmente establecido. En caso contrario y al objeto de asegurar la efectividad de la resolución judicial cuya ejecución se insta, se efectuará la adecuación a dicho orden una vez conocidos tales</p>	<p>1. De constar la existencia de bienes suficientes, el embargo que se decrete se ajustará al orden legalmente establecido. En caso contrario y al objeto de asegurar la efectividad de la resolución judicial cuya ejecución se insta, se efectuará la adecuación a dicho orden una vez conocidos tales bienes.</p> <p>2. Será nulo el embargo sobre bienes y</p>

<p>AL MISMO, ASÍ COMO DE BIENES Y CANTIDADES QUE SE DEVENGUEN EN EL FUTURO, SIEMPRE QUE EN EL TITULO EJECUTIVO SE HUBIERA DETERMINADO UNA CANTIDAD MÁXIMA A DICHS EFECTOS.</p> <p>- TODOS ESOS BIENES PUEDEN EMBARGARSE CON INDEPENDENCIA DE LA NATURALEZA DE INGRESOS Y RENTAS, APLICÁNDOSE EL LOS LÍMITES DEL ART. 607 LEC A PARTIR DEL EMBARGO EN EL MOMENTO DE LA GENERACIÓN O DEVENGO DE CADA VENCIMIENTO.</p> <p>SE REITERA –en relación al art. 256- LA POSIBILIDAD DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL CUANDO LA ENTIDAD PAGADORA O PERCEPTORA NO CUMPLA CON DICHAS OBLIGACIONES</p>	<p>bienes</p>	<p>derechos cuya efectiva existencia no conste. No obstante podrán embargarse saldos favorables de cuentas y depósitos obrantes en bancos, cajas o cualquier otra persona o entidad pública o privada de depósito, crédito, ahorro y financiación, tanto los existentes en el momento del embargo, como los que se produzcan posteriormente, así como disponerse la retención y puesta a disposición del Juzgado de cualesquiera bienes o cantidades que se devengaren en el futuro a favor del ejecutado como consecuencia de las relaciones de éste con la entidad depositaria, siempre que, en razón del título ejecutivo, se hubiere determinado por el secretario judicial una cantidad como límite máximo a tales efectos.</p> <p>Los referidos saldos, depósitos u otros bienes, y en general cualquier otro bien embargable, son susceptibles de embargo con independencia de la naturaleza de los ingresos o rentas que hubieran podido contribuir a su generación. A estos efectos, las limitaciones absolutas o relativas de inembargabilidad que puedan afectar a ingresos o rentas de carácter periódico conforme al artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se aplicarán a partir del embargo en el momento de la generación o devengo de cada una de las mensualidades o vencimientos de tales rentas.</p> <p>También podrá acordarse la administración judicial, en los términos establecidos en el artículo 256, cuando se comprobare que la entidad pagadora o perceptora no cumple la orden de retención o ingreso, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran según lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 241 por falta de colaboración con la ejecución y efectividad de lo resuelto</p>
<p>BIENES INMUEBLES:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 253.</p> <p>1. Si los bienes embargados fueren inmuebles u otros inscribibles en registros públicos, el Secretario judicial ordenará de oficio que se libre y remita directamente al Registrador mandamiento para que practique el asiento que corresponda relativo al embargo trabado, expida certificación de haberlo hecho, de la titularidad de los bienes y, en su caso, de sus cargas y</p>	<p>Artículo 255. Embargo de bienes inmuebles.</p> <p>1. Si los bienes embargados fueren inmuebles u otros inscribibles en registros públicos, el secretario judicial ordenará de oficio que se libre y remita directamente al Registrador mandamiento para que practique el asiento que corresponda relativo al embargo trabado, expida certificación de haberlo hecho, de la titularidad de los bienes y, en su caso, de sus cargas y gravámenes.</p>

	<p>gravámenes.</p> <p>2. El Registrador deberá comunicar a la Oficina judicial la existencia de ulteriores asientos que pudieren afectar al embargo anotado</p>	<p>2. El Registrador deberá comunicar a la oficina judicial la existencia de ulteriores asientos que pudieren afectar al embargo anotado</p>
<p>ADMINISTRACIÓN DE BIENES EMBARGADOS: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 254.</p> <p>1. Podrá constituirse una administración o una intervención judicial cuando por la naturaleza de los bienes o derechos embargados fuera preciso.</p> <p>2. Con tal fin, el Secretario judicial citará de comparecencia ante sí mismo a las partes para que lleguen a un acuerdo y, una vez alcanzado en su caso, establecerá mediante decreto los términos de la administración judicial en consonancia con el acuerdo.</p> <p>3. Para el supuesto que no se alcance acuerdo, el Secretario les convocará a comparecencia ante el Juez o Magistrado que dictó la orden general de ejecución, a fin de que efectúen las alegaciones y pruebas que estimen oportunas sobre la necesidad o no de nombramiento de administrador o interventor, persona que deba desempeñar tal cargo, exigencia o no de fianza, forma de actuación, rendición de cuentas y retribución procedente, resolviéndose mediante auto lo que proceda.</p> <p>4. El administrador o, en su caso, el interventor nombrado deberá rendir cuenta final de su gestión</p>	<p>Artículo 256. Administración judicial de los bienes embargados.</p> <p>1. Podrá constituirse una administración o una intervención judicial cuando por la naturaleza de los bienes o derechos embargados fuera preciso.</p> <p>2. Con tal fin, el secretario judicial citará de comparecencia ante sí mismo a las partes para que lleguen a un acuerdo y, una vez alcanzado en su caso, establecerá mediante decreto los términos de la administración judicial en consonancia con el acuerdo.</p> <p>3. Para el supuesto que no se alcance acuerdo, el secretario les convocará a comparecencia ante el juez o magistrado que dictó la orden general de ejecución, a fin de que efectúen las alegaciones y pruebas que estimen oportunas sobre la necesidad o no de nombramiento de administrador o interventor, persona que deba desempeñar tal cargo, exigencia o no de fianza, forma de actuación, rendición de cuentas y retribución procedente, resolviéndose mediante auto lo que proceda.</p> <p>4. El administrador o, en su caso, el interventor nombrado deberá rendir cuenta final de su gestión</p>
<p>DESIGNACIÓN DEL DEPOSITARIO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 255.</p> <p>Puede ser designado depositario el ejecutante o el ejecutado, salvo oposición justificada de la parte contraria. También podrá el Secretario judicial aprobar la designación como depositario de un tercero, de existir común acuerdo de las partes o a propuesta de una de ellas, sin oposición justificada de la contraria</p>	<p>Artículo 257. Designación de depositario.</p> <p>Puede ser designado depositario el ejecutante o el ejecutado, salvo oposición justificada de la parte contraria. También podrá el secretario judicial aprobar la designación como depositario de un tercero, de existir común acuerdo de las partes o a propuesta de una de ellas, sin oposición justificada de la contraria</p>
<p>REEMBARGOS: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 256.</p> <p>1. De estar previamente embargados los bienes, el Secretario judicial que haya acordado el reembolso adoptará las</p>	<p>Artículo 258. Reembargo.</p> <p>1. De estar previamente embargados los bienes, el secretario judicial que haya acordado el reembolso adoptará las medidas oportunas para su</p>

	<p>medidas oportunas para su efectividad.</p> <p>2. La Oficina judicial o administrativa a la que se comunique el reembolso acordará lo procedente para garantizarlo y, en el plazo máximo de diez días, informará al reembargante sobre las circunstancias y valor de los bienes, cantidad objeto de apremio de la que respondan y estado de sus actuaciones.</p> <p>3. Deberá, asimismo, comunicar al órgano que decretó el reembolso las ulteriores resoluciones que pudieren afectar a los acreedores reembargantes</p>	<p>efectividad.</p> <p>2. La oficina judicial o administrativa a la que se comunique el reembolso acordará lo procedente para garantizarlo y, en el plazo máximo de diez días, informará al reembargante sobre las circunstancias y valor de los bienes, cantidad objeto de apremio de la que respondan y estado de sus actuaciones.</p> <p>3. Deberá, asimismo, comunicar al órgano que decretó el reembolso las ulteriores resoluciones que pudieren afectar a los acreedores reembargantes</p>
<p>TRABA: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 257.</p> <p>1. El Secretario judicial, tras la dación de cuenta por el gestor procesal y administrativo de la diligencia de embargo positiva ratificará o modificará lo efectuado por la comisión ejecutiva, acordando, en su caso, la adopción de las garantías necesarias para asegurar la traba según la naturaleza de los bienes embargados.</p> <p>2. Podrá también, en cualquier momento, atendida la suficiencia de los bienes embargados, acordar la mejora, reducción o alzamiento de los embargos trabados</p>	<p>Artículo 259. Adopción de la traba.</p> <p>1. El secretario judicial, tras la dación de cuenta por el gestor procesal y administrativo de la diligencia de embargo positiva, ratificará o modificará lo efectuado por la comisión ejecutiva, acordando, en su caso, la adopción de las garantías necesarias para asegurar la traba según la naturaleza de los bienes embargados.</p> <p>2. Podrá también, en cualquier momento, atendida la suficiencia de los bienes embargados, acordar la mejora, reducción o alzamiento de los embargos trabados</p>
<p>TERCERÍAS: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 258.</p> <p>1. El tercero que invoque el dominio sobre los bienes embargados, adquirido con anterioridad a su traba, podrá pedir el levantamiento del embargo ante el órgano del orden jurisdiccional social que conozca la ejecución, que a los meros efectos prejudiciales resolverá sobre el derecho alegado, alzando en su caso el embargo.</p> <p>2. La solicitud, a la que se acompañará el título en que se funde la pretensión, deberá formularse por el tercerista con una antelación a la fecha señalada para la celebración de la primera subasta no inferior a quince días.</p> <p>3. Admitida la solicitud, se seguirá el trámite incidental regulado en esta Ley. El Secretario judicial suspenderá las actuaciones relativas a la liquidación de los bienes discutidos hasta la resolución del incidente</p>	<p>Artículo 260. Tercería de dominio.</p> <p>1. El tercero que invoque el dominio sobre los bienes embargados, adquirido con anterioridad a su traba, podrá pedir el levantamiento del embargo ante el órgano del orden jurisdiccional social que conozca de la ejecución y que a los meros efectos prejudiciales resolverá sobre el derecho alegado, alzando en su caso el embargo.</p> <p>2. La solicitud, a la que se acompañará el título en que se funde la pretensión, deberá formularse por el tercerista con una antelación a la fecha señalada para la celebración de la primera subasta no inferior a quince días.</p> <p>3. Admitida la solicitud, se seguirá el trámite incidental regulado en esta Ley. El secretario judicial suspenderá las actuaciones relativas a la liquidación de los bienes discutidos hasta la resolución del incidente</p>

SECCIÓN 3.ª REALIZACIÓN DE LOS BIENES EMBARGADOS		
<p>TASACIÓN DE BIENES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 259.</p> <p>1. Cuando fuere necesario tasar los bienes embargados previamente a su realización, el Secretario judicial designará el perito tasador que corresponda de entre los que presten servicio en la Administración de Justicia, y además o en su defecto podrá requerir la designación de persona idónea a las entidades obligadas legalmente a asumir la peritación.</p> <p>2. El nombramiento efectuado se pondrá en conocimiento de las partes o terceros que conste tengan derechos sobre los bienes a tasar para que, dentro del segundo día, puedan designar otros por su parte, con la prevención de que, si no lo hicieran, se les tendrá por conformes</p>	<p>Artículo 261. Tasación de los bienes embargados.</p> <p>1. Cuando fuere necesario tasar los bienes embargados previamente a su realización, el secretario judicial designará el perito tasador que corresponda de entre los que presten servicio en la Administración de Justicia, y además o en su defecto podrá requerir la designación de persona idónea a las entidades obligadas legalmente a asumir la peritación.</p> <p>2. El nombramiento efectuado se pondrá en conocimiento de las partes o terceros que conste tengan derechos sobre los bienes a tasar para que, dentro del segundo día, puedan designar otros por su parte, con la prevención de que, si no lo hicieran, se les tendrá por conformes</p>
<p>DEDUCCIÓN DE CARGAS: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 260.</p> <p>Si los bienes o derechos embargados estuvieren afectos con cargas o gravámenes que debieran quedar subsistentes tras la venta o adjudicación judicial, el Secretario, con la colaboración pericial y recabando los datos que estime oportunos, practicará la valoración de aquéllos y deducirá su importe del valor real de los bienes, con el fin de determinar el justiprecio</p>	<p>Artículo 262. Dedución de cargas.</p> <p>Si los bienes o derechos embargados estuvieren afectos con cargas o gravámenes que debieran quedar subsistentes tras la venta o adjudicación judicial, el secretario, con la colaboración pericial y recabando los datos que estime oportunos, practicará la valoración de aquéllos y deducirá su importe del valor real de los bienes, con el fin de determinar el justiprecio</p>
<p>PROCEDIMIENTOS DE LIQUIDACIÓN DE BIENES: <i>SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS, SALVO LA GENÉRICA REMISIÓN A LOS MECANISMOS ESTABLECIDOS EN LA LEC</i></p>	<p>Artículo 261.</p> <p>1. Para la liquidación de los bienes embargados, podrán emplearse estos procedimientos:</p> <p>a) Por venta en entidad autorizada administrativamente o en las entidades previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil con tal fin, si así lo acordara el Secretario judicial, cualquiera que fuere el valor de los bienes.</p> <p>b) Por subasta ante fedatario público en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p> <p>c) Mediante subasta judicial, en los casos en que no se empleen los procedimientos anteriores.</p>	<p>Artículo 263. Procedimientos para la liquidación de los bienes.</p> <p>1. Para la liquidación de los bienes embargados, podrán emplearse estos procedimientos:</p> <p>a) Por venta en entidad autorizada administrativamente o en las entidades previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil con tal fin, si así lo acordara el secretario judicial, cualquiera que fuere el valor de los bienes.</p> <p>b) Por subasta ante fedatario público, en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p> <p>c) Mediante subasta judicial, en los casos en que no se empleen los procedimientos anteriores.</p> <p>d) Por los demás procedimientos establecidos en la legislación procesal civil.</p> <p>2. Si lo embargado fueren valores, se</p>

	<p>2. Si lo embargado fueren valores, se venderán en la forma establecida para ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil .</p> <p>3. A fin de dotarla de mayor efectividad, la venta de los bienes podrá realizarse por lotes o por unidades</p>	<p>venderán en la forma establecida para ellos en la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p> <p>3. A fin de dotarla de mayor efectividad, la venta de los bienes podrá realizarse por lotes o por unidades</p>
	<p>Artículo 262.</p> <p>La realización de los bienes embargados se ajustará a lo dispuesto en la legislación procesal civil, con la única excepción de que para el caso de resultar desierta la subasta tendrán los ejecutantes o, en su defecto, los responsables legales solidarios o subsidiarios, el derecho a adjudicarse los bienes por el 30 por 100 del avalúo, dándoseles, a tal fin, el plazo común de diez días. De no hacerse uso de este derecho, se alzaré el embargo</p>	<p>Artículo 264. Realización de los bienes.</p> <p>La realización de los bienes embargados se ajustará a lo dispuesto en la legislación procesal civil, con la única excepción de que para el caso de resultar desierta la subasta tendrán los ejecutantes o, en su defecto, los responsables legales solidarios o subsidiarios, el derecho a adjudicarse los bienes por el 30 por ciento del avalúo, dándoseles, a tal fin, el plazo común de diez días. De no hacerse uso de este derecho, se alzaré el embargo</p>
	<p>Artículo 263.</p> <p>Si la adquisición en subasta o la adjudicación en pago se realiza en favor de parte de los ejecutantes y el precio de adjudicación no es suficiente para cubrir todos los créditos de los restantes acreedores, los créditos de los adjudicatarios sólo se extinguirán hasta la concurrencia de la suma que sobre el precio de adjudicación debería serles atribuida en el reparto proporcional. De ser inferior al precio deberán los acreedores adjudicatarios abonar el exceso en metálico</p>	<p>Artículo 265. Reparto entre los ejecutantes.</p> <p>Si la adquisición en subasta o la adjudicación en pago se realiza en favor de una parte de los ejecutantes y el precio de adjudicación no es suficiente para cubrir todos los créditos de los restantes acreedores, los créditos de los adjudicatarios sólo se extinguirán hasta la concurrencia de la suma que sobre el precio de adjudicación debería serles atribuida en el reparto proporcional. De ser inferior al precio deberán los acreedores adjudicatarios abonar el exceso en metálico</p>
	<p>Artículo 264.</p> <p>Sólo la adquisición o adjudicación practicada en favor de los ejecutantes o de los responsables legales solidarios o subsidiarios podrá efectuarse en calidad de ceder a tercero</p>	<p>Artículo 266. Calidad de la adquisición a favor de los ejecutantes o sus representantes.</p> <p>Sólo la adquisición o adjudicación practicada en favor de los ejecutantes o de los responsables legales solidarios o subsidiarios podrá efectuarse en calidad de ceder a tercero</p>
	<p>Artículo 265.</p> <p>1. No será preceptivo documentar en escritura pública el decreto de adjudicación.</p> <p>2. Será título bastante para la inscripción</p>	<p>Artículo 267. Formalización de la adjudicación de bienes.</p> <p>1. No será preceptivo documentar en escritura pública el decreto de adjudicación.</p> <p>2. Será título bastante para la</p>

	el testimonio del decreto de adjudicación, expedido por el Secretario judicial	inscripción, el testimonio del decreto de adjudicación, expedido por el secretario judicial
SECCIÓN 4.ª PAGO A LOS ACREEDORES		
<u>ORDEN DE LOS PAGOS Y ABONO DE GASTOS:</u> <i>(SIN CAMBIOS)</i>	Artículo 266. 1. Las cantidades que se obtengan en favor de los ejecutantes se aplicarán, por su orden, al pago del principal, intereses y costas una vez liquidados aquéllos y tasadas éstas. 2. Si lo hubiere aprobado previamente el Juez, el Secretario judicial podrá anticipar al pago del principal el abono de los gastos que necesariamente hubiere requerido la propia ejecución y el de los acreditados por terceros obligados a prestar la colaboración judicialmente requerida	Artículo 268. Orden de los pagos. 1. Las cantidades que se obtengan en favor de los ejecutantes se aplicarán, por su orden, al pago del principal, intereses y costas una vez liquidados aquéllos y tasadas éstas. 2. Si lo hubiere aprobado previamente el juez, el secretario judicial podrá anticipar al pago del principal el abono de los gastos que necesariamente hubiere requerido la propia ejecución y el de los acreditados por terceros obligados a prestar la colaboración judicialmente requerida
<u>LIQUIDACIÓN DE INTERESES Y COSTAS:</u> <i>(SIN CAMBIOS)</i>	Artículo 267. 1. Cubierta la cantidad objeto de apremio en concepto de principal, el Secretario practicará diligencia de liquidación de los intereses devengados. 2. La liquidación de intereses podrá formularse al tiempo que se realice la tasación de costas y en la propia diligencia. Si se impugnaran ambas operaciones, su tramitación podrá acumularse. 3. Los honorarios o derechos de Abogados incluidos los de las Administraciones Públicas, Procuradores y Graduados Sociales colegiados devengados en la ejecución podrán incluirse en la tasación de costas	Artículo 269. Liquidación de intereses y costas. 1. Cubierta la cantidad objeto de apremio en concepto de principal, el secretario practicará diligencia de liquidación de los intereses devengados. 2. La liquidación de intereses podrá formularse al tiempo que se realice la tasación de costas y en la propia diligencia. Si se impugnaran ambas operaciones, su tramitación podrá acumularse. 3. Los honorarios o derechos de abogados, incluidos los de las Administraciones públicas, procuradores y graduados sociales colegiados, devengados en la ejecución podrán incluirse en la tasación de costas
<u>PROPORCIONALIDAD EN LAS PREFERENCIAS DE CRÉDITO:</u> <i>(SIN CAMBIOS)</i>	Artículo 268. De estar acumuladas las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ser insuficientes los bienes embargados para satisfacer la totalidad de los créditos laborales, se aplicarán soluciones de proporcionalidad, con respeto, en todo caso, a las preferencias de crédito establecidas en las leyes	Artículo 270. Insuficiencia de bienes en ejecuciones acumuladas. De estar acumuladas las ejecuciones seguidas contra un mismo deudor y ser insuficientes los bienes embargados para satisfacer la totalidad de los créditos laborales, se aplicarán soluciones de proporcionalidad, con respeto, en todo caso, a las preferencias de crédito establecidas en las leyes
<u>REGLAS DE REPARTO</u>	Artículo 269.	Artículo 271. Reglas de reparto entre

<p>ENTRE CRÉDITOS CONCURRENTES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>1. Entre los créditos concurrentes de igual grado, se repartirán proporcionalmente las cantidades obtenidas, sin tener en cuenta ningún tipo de prioridad temporal.</p> <p>2. Si las cantidades obtenidas no son suficientes para cubrir la totalidad de los créditos, se procederá del siguiente modo:</p> <p>a) Si ninguno de los acreedores concurrentes alegare preferencia para el cobro, el Secretario judicial dispondrá la distribución proporcional de cantidades conforme se vayan obteniendo.</p> <p>b) Si alguno de ellos alega preferencia, podrán presentar los acreedores o requerírseles por el Secretario judicial para que lo hagan, en el plazo que se les fije, una propuesta común de distribución.</p> <p>3. No presentándose o no coincidiendo las propuestas formuladas, el Secretario judicial, en el plazo de cinco días, dictará decreto estableciendo provisionalmente los criterios de distribución y concretando las cantidades correspondientes a cada acreedor conforme a aquéllos</p>	<p>los ejecutantes en caso de insuficiencia de bienes del deudor. Propuesta común de distribución.</p> <p>1. Entre los créditos concurrentes de igual grado, se repartirán proporcionalmente las cantidades obtenidas, sin tener en cuenta ningún tipo de prioridad temporal.</p> <p>2. Si las cantidades obtenidas no son suficientes para cubrir la totalidad de los créditos, se procederá del siguiente modo:</p> <p>a) Si ninguno de los acreedores concurrentes alegare preferencia para el cobro, el secretario judicial dispondrá la distribución proporcional de cantidades conforme se vayan obteniendo.</p> <p>b) Si alguno de ellos alega preferencia, podrán presentar los acreedores o requerírseles por el secretario judicial para que lo hagan, en el plazo que se les fije, una propuesta común de distribución.</p> <p>3. No presentándose o no coincidiendo las propuestas formuladas, el secretario judicial, en el plazo de cinco días, dictará decreto estableciendo provisionalmente los criterios de distribución y concretando las cantidades correspondientes a cada acreedor conforme a aquéllos</p>
<p>TRAMITACIÓN DE LA PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 270.</p> <p>1. De la propuesta común o de la formulada por el Secretario judicial, se dará traslado en su caso, a los acreedores no proponentes, al ejecutado y al Fondo de Garantía Salarial, para que manifiesten su conformidad o disconformidad en el plazo de tres días.</p> <p>2. Si no se formulara oposición, el Secretario judicial deberá aprobar la propuesta común presentada o se entenderá definitiva la distribución por él practicada. De formularse aquélla, se convocará a todos los interesados a una comparecencia, dándose traslado de los escritos presentados</p>	<p>Artículo 272. Traslado de la propuesta de distribución.</p> <p>1. De la propuesta común o de la formulada por el secretario judicial, se dará traslado en su caso, a los acreedores no proponentes, al ejecutado y al Fondo de Garantía Salarial, para que manifiesten su conformidad o disconformidad en el plazo de tres días.</p> <p>2. Si no se formulara oposición, el secretario judicial deberá aprobar la propuesta común presentada o se entenderá definitiva la distribución por él practicada. De formularse aquélla, se convocará a todos los interesados a una comparecencia, dándose traslado de los escritos presentados</p>
<p>APROBACIÓN E INCIDENTES DE DISTRIBUCIÓN:</p>	<p>Artículo 271.</p>	<p>Artículo 273. Comparecencia para la aprobación de la propuesta de distribución.</p> <p>1. Si en la comparecencia se lograre un</p>

(SIN CAMBIOS)	<p>1. Si en la comparecencia se lograre un acuerdo de distribución, podrá aprobarse en el mismo acto por el Secretario judicial. A los interesados que no comparezcan injustificadamente se les tendrá por conformes con lo acordado por los comparecientes.</p> <p>2. De no lograrse acuerdo, el Secretario citará a los interesados a una comparecencia ante el Juez o Tribunal, quien continuará el incidente, efectuándose las alegaciones y pruebas relativas, en su caso, a la existencia o subsistencia de las preferencias invocadas. Se resolverán, mediante auto, las cuestiones planteadas y se establecerá la forma de distribución</p>	<p>acuerdo de distribución, podrá aprobarse en el mismo acto por el secretario judicial. A los interesados que no comparezcan injustificadamente se les tendrá por conformes con lo acordado por los comparecientes.</p> <p>2. De no lograrse acuerdo, el secretario citará a los interesados a una comparecencia ante el juez o tribunal, quien continuará el incidente, efectuándose las alegaciones y pruebas relativas, en su caso, a la existencia o subsistencia de las preferencias invocadas. Se resolverán, mediante auto, las cuestiones planteadas y se establecerá la forma de distribución</p>
<p>PARTICIPANTES EN LA DISTRIBUCIÓN: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 272.</p> <p>Podrán participar en la distribución proporcional los que, hasta el momento de obtenerse las cantidades a repartir, ostenten la condición de ejecutantes de los procesos acumulados, con auto firme despachando ejecución a su favor</p>	<p>Artículo 274. Participación en la distribución proporcional.</p> <p>Podrán participar en la distribución proporcional los que, hasta el momento de obtenerse las cantidades a repartir, ostenten la condición de ejecutantes de los procesos acumulados, con auto firme despachando ejecución a su favor</p>
<p>TERCERÍAS DE MEJOR DERECHO: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 273.</p> <p>1. Las tercerías fundadas en el derecho del tercero, sea o no acreedor laboral del ejecutado, a ser reintegrado de su crédito con preferencia al acreedor ejecutante, deberán deducirse ante el órgano judicial del orden social que esté conociendo de la ejecución, sustanciándose por el trámite incidental regulado en esta Ley.</p> <p>2. La tercería así promovida no suspenderá la ejecución tramitada, continuándose la misma hasta realizar la venta de los bienes embargados y su importe se depositará en la entidad de crédito correspondiente</p>	<p>Artículo 275. Tramitación de las tercerías de mejor derecho.</p> <p>1. Las tercerías fundadas en el derecho del tercero, sea o no acreedor laboral del ejecutado, a ser reintegrado de su crédito con preferencia al acreedor ejecutante, deberán deducirse ante el órgano judicial del orden social que esté conociendo de la ejecución, sustanciándose por el trámite incidental regulado en esta Ley.</p> <p>2. La tercería así promovida no suspenderá la ejecución tramitada, continuándose la misma hasta realizar la venta de los bienes embargados y su importe se depositará en la entidad de crédito correspondiente</p>
SECCIÓN 5.ª INSOLVENCIA EMPRESARIAL		
<p>EFFECTOS: - SÓLO SE SUSTITUYE LA PUBLICACIÓN DE LA INSOLVENCIA EN EL BOLETÍN OFICIAL CORRESPONDIENTE POR SU CONSTANCIA</p>	<p>Artículo 274.</p> <p>1. Previamente a la declaración de insolvencia, si el Fondo de Garantía</p>	<p>Artículo 276. Intervención del Fondo de Garantía Salarial. Declaración de insolvencia de la empresa.</p> <p>1. Previamente a la declaración de insolvencia, si el Fondo de Garantía Salarial no hubiere sido llamado con anterioridad, el secretario judicial le dará audiencia, por un plazo máximo de</p>

<p>EN EL REGISTRO ACORDE CON LA NATURALEZA DEL EJECUTADO</p>	<p>Salarial no hubiere sido llamado con anterioridad, el Secretario judicial le dará audiencia, por un plazo máximo de quince días, para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten.</p> <p>2. Dentro de los treinta días siguientes a la práctica de las diligencias instadas por el Fondo de Garantía Salarial, el Secretario judicial dictará decreto declarando, cuando proceda, la insolvencia total o parcial del ejecutado, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados. La insolvencia se entenderá a todos los efectos como provisional hasta que se conozcan bienes al ejecutado o se realicen los bienes embargados.</p> <p>3. Declarada la insolvencia de una empresa, ello constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el artículo 248 de esta Ley, si bien en todo caso se deberá dar audiencia previa a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes.</p> <p>4. De estar determinadas en la sentencia que se ejecute las cantidades legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial, firme la declaración de insolvencia, el Secretario judicial le requerirá en su caso de abono, en el plazo de diez días y, de no efectuarlo, continuará la ejecución contra el mismo.</p> <p>5. La declaración de insolvencia del ejecutado se publicará en el «Boletín Oficial del Registro Mercantil»</p>	<p>quince días, para que pueda instar la práctica de las diligencias que a su derecho convenga y designe bienes del deudor principal que le consten.</p> <p>2. Dentro de los treinta días siguientes a la práctica de las diligencias instadas por el Fondo de Garantía Salarial, el secretario judicial dictará decreto declarando, cuando proceda, la insolvencia total o parcial del ejecutado, fijando en este caso el valor pericial dado a los bienes embargados. La insolvencia se entenderá a todos los efectos como provisional hasta que se conozcan bienes al ejecutado o se realicen los bienes embargados.</p> <p>3. Declarada la insolvencia de una empresa, ello constituirá base suficiente para estimar su pervivencia en otras ejecuciones, pudiéndose dictar el decreto de insolvencia sin necesidad de reiterar los trámites de averiguación de bienes establecidos en el artículo 250, si bien en todo caso se deberá dar audiencia previa a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial para que puedan señalar la existencia de nuevos bienes.</p> <p>4. De estar determinadas en la sentencia que se ejecute las cantidades legalmente a cargo del Fondo de Garantía Salarial, firme la declaración de insolvencia, el secretario judicial le requerirá en su caso de abono, en el plazo de diez días y, de no efectuarlo, continuará la ejecución contra el mismo.</p> <p>5. La declaración firme de insolvencia del ejecutado se hará constar en el registro correspondiente según la naturaleza de la entidad</p>
<p>SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN A INSTANCIAS DEL FOGASA Y DECLARACIÓN DE INSOLVENCIA A EFECTOS DEL PAGO DE PRESTACIONES: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 275.</p> <p>1. Cuando los bienes susceptibles de embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, el Fondo de Garantía Salarial podrá solicitar la suspensión de la ejecución, por el plazo de treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de la enajenación judicial de los</p>	<p>Artículo 277. Embargo de bienes afectados al proceso productivo.</p> <p>1. Cuando los bienes susceptibles de embargo se encuentren afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúe su actividad, el Fondo de Garantía Salarial podrá solicitar la suspensión de la ejecución, por el plazo de treinta días, a fin de valorar la imposibilidad de satisfacción de los créditos laborales, así como los efectos de la enajenación judicial de los bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora.</p>

	<p>bienes embargados sobre la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en la empresa deudora.</p> <p>2. Constatada por el Fondo de Garantía Salarial la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente, solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial</p>	<p>2. Constatada por el Fondo de Garantía Salarial la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales por determinar ello la extinción de las relaciones laborales subsistentes, lo pondrá de manifiesto motivadamente, solicitando la declaración de insolvencia a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial</p>
--	---	---

CAPÍTULO III DE LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS FIRMES DE DESPIDO

<p>REINCORPORACION DEL TRABAJADOR:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 276.</p> <p>Quando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. En este caso, serán de cuenta del empresario los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta aquella en la que tenga lugar la readmisión, salvo que, por causa imputable al trabajador, no se hubiera podido realizar en el plazo señalado</p>	<p>Artículo 278. Readmisión del trabajador.</p> <p>Quando el empresario haya optado por la readmisión deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito. En este caso, serán de cuenta del empresario los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta aquella en la que tenga lugar la readmisión, salvo que, por causa imputable al trabajador, no se hubiera podido realizar en el plazo señalado</p>
<p>PLAZOS PARA SOLICITAR EL INCIDENTE DE NO READMISIÓN:</p> <p>(SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 277.</p> <p>1. Cuando el empresario no procediere a la readmisión del trabajador, podrá éste solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social:</p> <p>a) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado.</p> <p>b) Dentro de los veinte días siguientes a aquel en el que expire el de los diez días a que se refiere el artículo anterior, cuando no se hubiera señalado fecha para reanudar la prestación laboral.</p> <p>c) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considerase</p>	<p>Artículo 279. Plazos para solicitar la readmisión por el trabajador.</p> <p>1. Cuando el empresario no procediere a la readmisión del trabajador, podrá éste solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social:</p> <p>a) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha señalada para proceder a la readmisión, cuando ésta no se hubiere efectuado.</p> <p>b) Dentro de los veinte días siguientes a aquel en el que expire el de los diez días a que se refiere el artículo anterior, cuando no se hubiera señalado fecha para reanudar la prestación laboral.</p> <p>c) Dentro de los veinte días siguientes a la fecha en la que la readmisión tuvo lugar, cuando ésta se considerase irregular.</p> <p>2. No obstante, y sin perjuicio de que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada</p>

	<p>irregular.</p> <p>2. No obstante, y sin perjuicio de que no se devenguen los salarios correspondientes a los días transcurridos entre el último de cada uno de los plazos señalados en los párrafos a), b) y c) y aquel en el que se solicite la ejecución del fallo, la acción para instar esta última habrá de ejercitarse dentro de los tres meses siguientes a la firmeza de la sentencia.</p> <p>3. Todos los plazos establecidos en este artículo son de prescripción</p>	<p>uno de los plazos señalados en las letras a), b) y c) del apartado anterior y aquél en el que se solicite la ejecución del fallo, la acción para instar esta última habrá de ejercitarse dentro de los tres meses siguientes a la firmeza de la sentencia.</p> <p>3. Todos los plazos establecidos en este artículo son de prescripción</p>
<p>INCIDENTE DE NO READMISIÓN:</p> <p>- AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE CITACIÓN –de cuatro a cinco días-</p> <p>- EL NUEVO TEXTO COMPLICLA LA TRADICIONAL INTERPRETACIÓN DE LA FIGURA, AL REFERIRSE A “LA CONDENA A READMISIÓN” Y CONTENER LA EXPRESIÓN QUE LA EJECUCIÓN DE “OTROS PRONUNCIAMIENTOS DISTINTOS DE LA CONDENA DE READMISIÓN SE SOMETERÁ A LAS REGLAS GENERALES APLICABLES SEGÚN SU NATURALEZA”</p>	<p>Artículo 278.</p> <p>Instada la ejecución del fallo, por el Juez competente se dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despachando la misma. Seguidamente, el Secretario citará de comparecencia a las partes ante el Juez dentro de los cuatro días siguientes. El día de la comparecencia, si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiese el trabajador o persona que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia</p>	<p>Artículo 280. Incidente de no readmisión.</p> <p>Instada la ejecución del fallo en cuanto a la condena a readmisión, por el juez competente se dictará auto despachando la ejecución por la vía de incidente de no readmisión y seguidamente, el secretario señalará la vista del incidente dentro de los cinco días siguientes, citando de comparecencia a los interesados. La ejecución de otros pronunciamientos distintos de la condena a readmisión se someterá a las reglas generales aplicables según su naturaleza. El día de la comparecencia, si los interesados hubieran sido citados en forma y no asistiese el trabajador o persona que lo represente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si no compareciese el empresario o su representante, se celebrará el acto sin su presencia</p>
<p>EXTINCIÓN DEL CONTRATO:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 279.</p> <p>1. En la comparecencia, la parte o partes que concurren serán examinadas por el Juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el Juez estime pertinentes. De lo actuado se extenderá la correspondiente acta.</p> <p>2. Dentro de los tres días siguientes, el Juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:</p>	<p>Artículo 281. Auto de resolución del incidente.</p> <p>1. En la comparecencia, la parte o partes que concurren serán examinadas por el juez sobre los hechos de la no readmisión o de la readmisión irregular alegada, aportándose únicamente aquellas pruebas que, pudiéndose practicar en el momento, el juez estime pertinentes. De lo actuado se extenderá la correspondiente acta.</p> <p>2. Dentro de los tres días siguientes, el juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:</p> <p>a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.</p>

	<p>a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.</p> <p>b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado uno del artículo 110 de esta Ley. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicios, el transcurrido hasta la fecha del auto.</p> <p>c) Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución</p>	<p>b) Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110. En atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión o por la readmisión irregular, podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto.</p> <p>c) Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución</p>
<p><u>EJECUCIÓN DE LAS READMISIONES FORZOSAS:</u> <i>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</i></p>	<p>Artículo 280.</p> <p>1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:</p> <p>a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.</p> <p>b) Declare la nulidad del despido.</p> <p>2. A tal fin, en cualquiera de los supuestos mencionados en el número anterior, una vez solicitada la readmisión, el Juez competente dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despachando la misma, y acordará requerir al empresario para que reponga al trabajador en su puesto en el plazo de tres días, sin perjuicio de que adopte, a instancia de parte, las medidas que dispone el artículo 282</p>	<p>Artículo 282. Ejecución del fallo de la sentencia.</p> <p>1. La sentencia será ejecutada en sus propios términos cuando:</p> <p>a) El trabajador despedido fuera delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical y, declarada la improcedencia del despido, optare por la readmisión.</p> <p>b) Declare la nulidad del despido.</p> <p>2. A tal fin, en cualquiera de los supuestos mencionados en el número anterior, una vez solicitada la readmisión, el juez competente dictará auto conteniendo la orden general de ejecución y despachando la misma, y acordará requerir al empresario para que reponga al trabajador en su puesto en el plazo de tres días, sin perjuicio de que adopte, a instancia de parte, las medidas que dispone el artículo 284</p>
<p><u>INCIDENTE DE NO READMISIÓN EN LAS READMISIONES FORZOSAS:</u> <i>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</i></p>	<p>Artículo 281.</p> <p>1. En los supuestos a que se refiere el artículo anterior, si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, el trabajador podrá acudir ante el Juzgado</p>	<p>Artículo 283. Incumplimiento de la sentencia de readmisión por el empresario.</p> <p>1. En los supuestos a que se refiere el artículo anterior, si el empresario no procediera a la readmisión o lo hiciera en condiciones distintas a las que regían antes de producirse el despido, el trabajador podrá acudir ante el Juzgado de lo Social, solicitando la ejecución regular del fallo, dentro de los</p>

	<p>de lo Social, solicitando la ejecución regular del fallo, dentro de los veinte días siguientes al tercero que, como plazo máximo para la reincorporación, dispone el artículo precedente.</p> <p>2. El Juez oirá a las partes en comparecencia, que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 278 y número 1 del artículo 279, y dictará auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente</p>	<p>veinte días siguientes al tercero que, como plazo máximo para la reincorporación, dispone el artículo precedente.</p> <p>2. El juez oirá a las partes en comparecencia, que se ajustará a lo dispuesto en el artículo 280 y en el apartado 1 del artículo 281, y dictará auto sobre si la readmisión se ha efectuado o no y, en su caso, si lo fue en debida forma. En el supuesto de que se estimara que la readmisión no tuvo lugar o no lo fue en forma regular, ordenará reponer al trabajador a su puesto dentro de los cinco días siguientes a la fecha de dicha resolución, apercibiendo al empresario que, de no proceder a la reposición o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que establece el artículo siguiente</p>
<p>EJECUCIÓN DE LAS READMISIONES FORZOSAS TRAS EL INCIDENTE:</p> <p>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 282.</p> <p>Quando el empresario no diese cumplimiento a la orden de reposición a que se refiere el artículo anterior, el Secretario judicial acordará las medidas siguientes:</p> <p>a) Que el trabajador continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que la declarada en la sentencia, con los incrementos que por vía de convenio colectivo o mediante norma estatal se produzcan hasta la fecha de la readmisión en debida forma. A tal fin, cumplimentará la autorización contenida en el auto despachando ejecución en tantas ocasiones como fuese necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, haciéndose efectivas al trabajador con cargo a la misma las retribuciones que fueran venciendo, hasta que, una vez efectuada la readmisión en forma regular, acuerde la devolución al empresario del saldo existente en esa fecha.</p> <p>b) Que el trabajador continúe en alta y con cotización en la Seguridad Social, lo que pondrá en conocimiento de la entidad gestora o servicio común a los efectos procedentes.</p> <p>c) Que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical continúe desarrollando, en el</p>	<p>Artículo 284. Consecuencias del incumplimiento del empresario.</p> <p>Quando el empresario no diese cumplimiento a la orden de reposición a que se refiere el artículo anterior, el secretario judicial acordará las medidas siguientes:</p> <p>a) Que el trabajador continúe percibiendo su salario con la misma periodicidad y cuantía que la declarada en la sentencia, con los incrementos que por vía de convenio colectivo o mediante norma estatal se produzcan hasta la fecha de la readmisión en debida forma. A tal fin, cumplimentará la autorización contenida en el auto despachando ejecución en tantas ocasiones como fuese necesario, por una cantidad equivalente a seis meses de salario, haciéndose efectivas al trabajador con cargo a la misma las retribuciones que fueran venciendo, hasta que, una vez efectuada la readmisión en forma regular, acuerde la devolución al empresario del saldo existente en esa fecha.</p> <p>b) Que el trabajador continúe en alta y con cotización en la Seguridad Social, lo que pondrá en conocimiento de la entidad gestora o servicio común a los efectos procedentes.</p> <p>c) Que el delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical continúe desarrollando, en el seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo, advirtiendo al</p>

	<p>seno de la empresa, las funciones y actividades propias de su cargo, advirtiendo al empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social</p>	<p>empresario que, de impedir u oponer algún obstáculo a dicho ejercicio, se pondrán los hechos en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos de sancionar su conducta de acuerdo con lo que dispone el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto</p>
<p>LANZAMIENTO DE VIVIENDA: (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 283.</p> <p>1. Cuando recaiga resolución firme en que se declare la extinción del contrato de trabajo, si el trabajador ocupare vivienda por razón del mismo deberá abandonarla en el plazo de un mes. El Secretario judicial, si existe motivo fundado, podrá prorrogar dicho plazo por dos meses más.</p> <p>2. Una vez transcurridos los plazos del número anterior, el empresario podrá solicitar del Juzgado la ejecución mediante el oportuno lanzamiento, que se practicará seguidamente observando las normas previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>	<p>Artículo 285. Lanzamiento del trabajador de la vivienda por razón de trabajo.</p> <p>1. Cuando recaiga resolución firme en que se declare la extinción del contrato de trabajo, si el trabajador ocupare vivienda por razón del mismo deberá abandonarla en el plazo de un mes. El secretario judicial, si existe motivo fundado, podrá prorrogar dicho plazo por dos meses más.</p> <p>2. Una vez transcurridos los plazos del apartado anterior, el empresario podrá solicitar del juzgado la ejecución mediante el oportuno lanzamiento, que se practicará seguidamente observando las normas previstas en la Ley de Enjuiciamiento Civil</p>
<p>IMPOSIBILIDAD DE READMISIÓN:</p> <p>- AMPLIACIÓN DEL SUPUESTO A "CUALQUIER OTRA CAUSA DE IMPOSIBILIDAD MATERIAL O LEGAL"</p> <p>- POSIBILIDAD DE QUE SI EL DESPIDO SE HA DECLARADO NULO POR ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO, LA VÍCTIMA PUEDA EXTINGUIR EL CONTRATO CON ABONO DE LA INDEMNIZACIÓN DE IMPROCEDENCIA</p>	<p>Artículo 284.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la Empresa obligada, el Juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 279</p>	<p>Artículo 286. Imposibilidad de readmisión del trabajador.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la Empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señala el apartado 2 del artículo 281.</p> <p>2. En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir las relaciones laborales con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación, en su caso, conforme al apartado 2 del artículo 281.</p>
<p>CAPÍTULO IV DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIAS FRENTE A ENTES PÚBLICOS</p>		

<p>OBLIGACIONES DE LOS ENTES PÚBLICOS CONDENADOS Y MEDIDAS DE EJECUCIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE LA ADM. PÚBLICA CONDENADA DE CUMPLIR LA SENTENCIA EN EL PLAZO DE DOS MESES DESDE LA FIRMEZA, CON JUSTIFICACIÓN ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL. - POSIBILIDAD DE QUE EL JUEZ O TRIBUNAL ACUERDE UN PLAZO INFERIOR - LA EJECUCIÓN PODRÁ INSTARSE A PARTIR DE LOS DOS MESES - LAS MEDIDAS GENERALES PARA PROMOVER Y ACTIVAR EL CUMPLIMIENTO SE REMITEN A LA LRJCA - TRAS ELLO, DEBERÁ EFECTUARSE NUEVO REQUERIMIENTO EN EL PLAZO DE UN MES - POSIBILIDAD DE REQUERIR A LA ADM. PÚBLICA CORRESPONDIENTE LA IDENTIDAD DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE DE LA EJECUTORIA - PODRÁN IMPONERSE MULTAS COERCITIVAS Y APREMIOS CUANDO LA ADM PÚBLICA INCUMPLA LA EJECUCIÓN TRAS LA AUDIENCIA - EN CASO DE CANTIDADES LÍQUIDAS EN MATERIA DE INTERESES SE REMITE A LA LEY PRESUPUESTARIA, CON LA PREVISIÓN QUE SI ES NECESARIO UN 	<p>Artículo 285.</p> <p>1. En las ejecuciones seguidas frente al Estado, Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social y demás entes públicos, mientras no conste la total ejecución de la sentencia, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, adoptará cuantas medidas sean adecuadas para promoverla y activarla.</p> <p>2. Con tal fin, previo requerimiento de la Administración condenada y citando, en su caso, de comparecencia a las partes, podrá decidir cuantas cuestiones se</p>	<p>Artículo 287. Cumplimiento de la sentencia por Entes públicos.</p> <p>1. Las sentencias dictadas frente al Estado, Entidades Gestoras o Servicios Comunes de la Seguridad Social y demás entes públicos deberán llevarse a efecto por la Administración o Entidad dentro del plazo de dos meses a partir de su firmeza, justificando el cumplimiento ante el órgano jurisdiccional dentro de dicho plazo. Atendiendo a la naturaleza de lo reclamado y a la efectividad de la sentencia, ésta podrá fijar un plazo inferior para el cumplimiento cuando el de dos meses pueda hacer ineficaz el pronunciamiento o causar grave perjuicio.</p> <p>2. Trascurrido el plazo a que se refiere el número anterior, la parte interesada podrá solicitar la ejecución.</p> <p>3. Mientras no conste la total ejecución de la sentencia, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, adoptará cuantas medidas sean adecuadas para promoverla y activarla, siendo con tal fin de aplicación supletoria lo dispuesto para la ejecución de sentencias en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.</p> <p>4. El órgano jurisdiccional, previo requerimiento de la Administración condenada por un nuevo plazo de un mes y citando, en su caso, de comparecencia a las partes, podrá decidir cuantas cuestiones se planteen en la ejecución, y especialmente las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Órgano administrativo y funcionarios que han de responsabilizarse de realizar las actuaciones, pudiendo requerir a la Administración a tal efecto para que facilite la identidad de la autoridad o funcionario responsable del cumplimiento de la ejecutoria, al objeto de individualizar oportunamente las responsabilidades derivadas, incluidas las responsabilidades patrimoniales a que hubiere lugar, sin perjuicio de las comprobaciones de oficio que deban llevarse a cabo al respecto. b) Plazo máximo para su cumplimiento, en atención a las circunstancias que concurren. c) Medios con que ha de llevarse a efecto y procedimiento a seguir. d) Medidas necesarias para lograr la efectividad de lo mandado, en los
--	--	--

<p>NUEVO REQUERIMIENTO, SE INCREMENTARÁ EN DOS PUNTOS ADICIONALES</p>	<p>planteen en la ejecución y especialmente las siguientes:</p> <p>a) Órgano administrativo y funcionarios que han de responsabilizarse de realizar las actuaciones.</p> <p>b) Plazo máximo para su cumplimiento, en atención a las circunstancias que concurran.</p> <p>c) Medios con que ha de llevarse a efecto y procedimiento a seguir.</p> <p>d) Medidas necesarias para lograr la efectividad de lo mandado, en los términos establecidos en esta Ley, salvo lo previsto en el artículo 239, que no será de aplicación</p>	<p>términos establecidos en esta Ley, salvo lo previsto en el artículo 241, que no será de aplicación excepto en caso de incumplimiento de lo resuelto por el órgano jurisdiccional en la comparecencia a que se refiere el presente apartado.</p> <p>e) Cuando la Administración pública fuera condenada al pago de cantidad líquida, el devengo de intereses procederá conforme a lo dispuesto en la legislación presupuestaria, si bien en el supuesto de que hubiera sido necesario el ulterior requerimiento establecido en este apartado, la autoridad judicial, apreciando falta de diligencia en el incumplimiento, podrá incrementar en dos puntos el interés legal a devengar</p>
<p>SEGURIDAD SOCIAL: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 286.</p> <p>1. En los procesos seguidos por prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social, una vez sea firme la sentencia condenatoria a la constitución de capital, se remitirá por el Secretario judicial copia certificada a la entidad gestora o servicio común competente.</p>	<p>Artículo 288. Liquidación e ingreso de cantidades correspondientes a prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social.</p> <p>1. En los procesos seguidos por prestaciones de pago periódico de la Seguridad Social, una vez sea firme la sentencia condenatoria a la constitución de un capital coste de pensión o al pago de una prestación no capitalizable, se remitirá por el secretario judicial copia certificada a la entidad gestora o servicio común competente.</p> <p>2. El indicado organismo deberá, en el plazo máximo de diez días, comunicar a la oficina judicial el importe del capital coste de la pensión o el importe de la prestación a ingresar, lo que se notificará a las partes, requiriendo el secretario a la condenada para que lo</p>

	2. El indicado organismo deberá, en el plazo máximo de diez días, comunicar a la Oficina judicial el importe del capital a ingresar, lo que se notificará a las partes, requiriendo el Secretario a la condenada para que lo ingrese en el plazo de diez días	ingrese en el plazo de diez días
TÍTULO II DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL		
CAPÍTULO I DE LAS SENTENCIAS CONDENATORIAS AL PAGO DE CANTIDADES		
ANTICIPOS REINTEGRABLES: <i>(SIN CAMBIOS)</i>	Artículo 287. 1. Cuando el trabajador tuviere a su favor una sentencia en la que se hubiere condenado al empresario al pago de una cantidad y se interpusiere recurso contra ella, tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de aquélla, garantizando el Estado su reintegro y realizando, en su caso, su abono, en los términos establecidos en esta Ley. 2. El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida. 3. La cantidad no podrá exceder anualmente del doble del salario mínimo interprofesional fijado para trabajadores mayores de dieciocho años, incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vigente durante su devengo	Artículo 289. Abono de anticipos. 1. Cuando el trabajador tuviere a su favor una sentencia en la que se hubiere condenado al empresario al pago de una cantidad y se interpusiere recurso contra ella, tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de aquélla, garantizando el Estado su reintegro y realizando, en su caso, su abono, en los términos establecidos en esta Ley. 2. El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por ciento del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida. 3. La cantidad no podrá exceder anualmente del doble del salario mínimo interprofesional fijado para trabajadores mayores de dieciocho años, incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vigente durante su devengo
SUSTANCIACIÓN DE LOS ANTICIPOS: <i>- EN EL CASO DE ANTICIPO POR EL ESTADO LA NOTIFICACIÓN SE EFECTÚA ANTE LA ABOGACÍA DEL ESTADO</i>	Artículo 288. 1. La ejecución provisional podrá instarse por la parte interesada ante el órgano judicial que dictó la sentencia. El solicitante asumirá, solidariamente con el Estado, la obligación de reintegro, cuando proceda, de las cantidades percibidas. 2. Si para recurrir la sentencia que provisionalmente se ejecute se hubiere efectuado consignación en metálico, mediante aval o por cualquier otro medio	Artículo 290. Ejecución provisional con cargo a cantidades consignadas. 1. La ejecución provisional podrá instarse por la parte interesada ante el órgano judicial que dictó la sentencia. El solicitante asumirá, solidariamente con el Estado, la obligación de reintegro, cuando proceda, de las cantidades percibidas. 2. Si para recurrir la sentencia que provisionalmente se ejecute se hubiere efectuado consignación en metálico, mediante aval o por cualquier otro medio dispondrá el anticipo con cargo a

	<p>admitido, el Secretario judicial dispondrá el anticipo con cargo a aquélla, garantizándose por el Estado la devolución al empresario, en su caso, de las cantidades que se abonen al trabajador.</p> <p>Si el importe de la condena se hubiera garantizado mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el Secretario judicial, antes de disponer el anticipo prevenido en el párrafo anterior, requerirá a la empresa para que, en el plazo de cuatro días, proceda a consignar en metálico la cantidad a anticipar, disponiendo, luego de acreditada la consignación, la devolución del aval o del correspondiente medio de garantía inicialmente constituido, contra entrega simultánea del nuevo aval o medio de garantía por la menor cuantía relicta. En este supuesto regirá igualmente la garantía por el Estado en los términos establecidos en el párrafo anterior.</p> <p>3. De no haber sido preceptivo consignar para recurrir, el anticipo se abonará al trabajador directamente por el Estado. En este supuesto, el Secretario judicial remitirá al organismo gestor testimonio suficiente de lo actuado y le requerirá para que en el plazo de diez días, efectúe el abono al trabajador</p>	<p>aquélla, garantizándose por el Estado la devolución al empresario, en su caso, de las cantidades que se abonen al trabajador.</p> <p>Si el importe de la condena se hubiera garantizado mediante aval o por cualquier otro medio admitido, el secretario judicial, antes de disponer el anticipo prevenido en el párrafo anterior, requerirá a la empresa para que, en el plazo de cuatro días, proceda a consignar en metálico la cantidad a anticipar, disponiendo, luego de acreditada la consignación, la devolución del aval o del correspondiente medio de garantía inicialmente constituido, contra entrega simultánea del nuevo aval o medio de garantía por la menor cuantía relicta. En este supuesto regirá igualmente la garantía por el Estado en los términos establecidos en el párrafo anterior.</p> <p>3. De no haber sido preceptivo consignar para recurrir, el anticipo se abonará al trabajador directamente por el Estado. En este supuesto, el secretario judicial notificará a la Abogacía del Estado testimonio suficiente de lo actuado y le requerirá para que el organismo gestor efectúe el abono al trabajador en el plazo de diez días</p>
<p><u>EFFECTOS EN EL CASO DE CONFIRMACIÓN DE LA SENTENCIA:</u> (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 289.</p> <p>1. Si la sentencia impugnada queda firme, el trabajador tendrá derecho al percibo de la diferencia entre el importe de la condena y la cantidad anticipada, haciéndose efectiva con cargo a la consignación, si de ella se hubiera detrído el anticipo.</p> <p>2. De haberse efectuado el anticipo por el Estado, el trabajador podrá reclamar la diferencia al empresario, y el Estado se subrogará en los derechos de aquél frente al empresario por el importe de la cantidad anticipada</p>	<p>Artículo 291. Confirmación de la sentencia recurrida.</p> <p>1. Si la sentencia impugnada queda firme, el trabajador tendrá derecho al percibo de la diferencia entre el importe de la condena y la cantidad anticipada, haciéndose efectiva con cargo a la consignación, si de ella se hubiera detrído el anticipo.</p> <p>2. De haberse efectuado el anticipo por el Estado, el trabajador podrá reclamar la diferencia al empresario, y el Estado se subrogará en los derechos de aquél frente al empresario por el importe de la cantidad anticipada</p>
<p><u>EFFECTOS DE LA REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA:</u> (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 290.</p> <p>1. Si la sentencia impugnada fuera revocada por el Tribunal Superior y el trabajador resultare deudor en todo o en parte de la cantidad anticipada, habrá de reintegrar esta cantidad al empresario si</p>	<p>Artículo 292. Revocación de la sentencia recurrida.</p> <p>1. Si la sentencia impugnada fuera revocada por el Tribunal Superior de Justicia y el trabajador resultare deudor en todo o en parte de la cantidad anticipada, habrá de reintegrar esta cantidad al empresario si se hubiera</p>

	<p>se hubiera detraído el anticipo de la consignación, quedando en este caso el Estado responsable solidario con el trabajador respecto del empresario.</p> <p>2. Cuando el Estado hubiera abonado directamente el anticipo o, en virtud de la responsabilidad solidaria contraída, hubiera respondido frente al empresario, aquél podrá reclamar al trabajador el reintegro de la cantidad anticipada</p>	<p>detraído el anticipo de la consignación, quedando en este caso el Estado responsable solidario con el trabajador respecto del empresario.</p> <p>2. Cuando el Estado hubiera abonado directamente el anticipo o, en virtud de la responsabilidad solidaria contraída, hubiera respondido frente al empresario, aquél podrá reclamar al trabajador el reintegro de la cantidad anticipada</p>
<p><u>INCUMPLIMIENTO DEL REINTEGRO POR EL TRABAJADOR:</u> (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 291.</p> <p>1. Si se incumple la obligación de reintegro, será título bastante para iniciar la ejecución destinada a hacerla efectiva la resolución firme en que se acordaba la ejecución provisional junto con la certificación, librada por el Secretario judicial o por el organismo gestor, en la que se determinaran las cantidades abonadas.</p> <p>2. Cuando la realización forzosa inmediata de la cantidad adeudada pudiera causar perjuicio grave al trabajador, el Juez podrá conceder aplazamiento hasta por un año de la obligación de pago, adoptando las medidas de aseguramiento oportunas para garantizar la efectividad de la ejecución</p>	<p>Artículo 293. Incumplimiento de la obligación de reintegro por el trabajador.</p> <p>1. Si se incumple la obligación de reintegro, será título bastante para iniciar la ejecución destinada a hacerla efectiva la resolución firme en que se acordaba la ejecución provisional junto con la certificación, librada por el secretario judicial o por el organismo gestor, en la que se determinaran las cantidades abonadas.</p> <p>2. Cuando la realización forzosa inmediata de la cantidad adeudada pudiera causar perjuicio grave al trabajador, el juez podrá conceder aplazamiento hasta por un año de la obligación de pago, adoptando las medidas de aseguramiento oportunas para garantizar la efectividad de la ejecución</p>
CAPÍTULO II DE LAS SENTENCIAS CONDENATORIAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL		
<p><u>EN MATERIA DE PRESTACIONES PERIÓDICAS:</u> (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</p>	<p>Artículo 292.</p> <p>1. Las sentencias recurridas, condenatorias al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social, serán ejecutivas, quedando el condenado obligado a abonar la prestación, hasta el límite de su responsabilidad, durante la tramitación del recurso.</p> <p>2. Si la sentencia favorable al beneficiario fuere revocada, en todo o en parte, no estará obligado al reintegro de las cantidades percibidas durante el</p>	<p>Artículo 294. Ejecución provisional de la sentencia condenatoria al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social.</p> <p>1. Las sentencias recurridas, condenatorias al pago de prestaciones de pago periódico de Seguridad Social, serán ejecutivas, quedando el condenado obligado a abonar la prestación, hasta el límite de su responsabilidad, durante la tramitación del recurso.</p> <p>2. Si la sentencia favorable al beneficiario fuere revocada, en todo o en parte, no estará obligado al reintegro de las cantidades percibidas durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen las prestaciones devengadas durante la tramitación del recurso y que</p>

	período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen las prestaciones devengadas durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de firmeza de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 192.3 de esta Ley	no hubiere aún percibido en la fecha de firmeza de la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en las letras c) y d) del apartado 2 del artículo 230
EN MATERIA DE PRESTACIONES DE PAGO ÚNICO: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)	Artículo 293. El beneficiario del régimen público de la Seguridad Social que tuviera a su favor una sentencia recurrida en la que hubiere condenado al demandado al pago de una prestación de pago único, tendrá derecho a solicitar su ejecución provisional y obtener anticipos a cuenta de aquélla, en los términos establecidos en la sección anterior	Artículo 295. Ejecución de sentencias condenatorias al pago de prestaciones de pago único. El beneficiario de prestaciones del régimen público de la Seguridad Social que tuviera a su favor una sentencia recurrida en la que se hubiere condenado al demandado al pago de una prestación de pago único, tendrá derecho a solicitar su ejecución provisional y obtener anticipos a cuenta de aquélla, en los términos establecidos en el Capítulo anterior
	Artículo 294. A petición del beneficiario favorecido por ellas y a criterio judicial, serán igualmente ejecutables provisionalmente, sin exigencia de fianza, las sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social	Artículo 296. Ejecución provisional de sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social. A petición del beneficiario favorecido por ellas, el juez o la sala, ponderando las circunstancias concurrentes, podrá acordar también la ejecución provisional, sin exigencia de fianza, de las sentencias condenatorias a obligaciones de hacer o no hacer en materia de Seguridad Social

CAPÍTULO III DE LAS SENTENCIAS DE DESPIDO

SUPUESTOS DE NULIDAD O IMPROCEDENCIA CON OPCIÓN POR LA READMISIÓN: - EN EL SUPUESTO QUE LA SENTENCIA DE INSTANCIA HAYA DECLARADO LA NULIDAD, PODRÁN ADOPTARSE LAS MEDIDAS CAUTELARES DEL ART. 180.4 (ACOSO Y VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO): QUEDA LA DUDA DE SI, POR EL REDACTADO, DICHAS MEDIDAS PUEDEN	Artículo 295. 1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador	Artículo 297. Ejecución provisional de la sentencia que declare la improcedencia o nulidad del despido. 1. Cuando en los procesos donde se ejerciten acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de la relación de trabajo la sentencia declare su improcedencia y el empresario que hubiera optado por la readmisión interpusiera alguno de los recursos autorizados por la Ley, éste vendrá obligado, mientras dure la tramitación del recurso, a satisfacer al recurrido la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad a producirse aquellos hechos y continuará el trabajador prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer
---	---	---

<p>ADOPTARSE TAMBIÉN CUANDO NO CONCURRAN DICHAS SITUACIONES</p>	<p>prestando servicios, a menos que el empresario prefiera hacer el abono aludido sin compensación alguna.</p> <p>Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.</p> <p>2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo.</p> <p>3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.</p> <p>4. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se suspenderá el derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social</p>	<p>el abono aludido sin compensación alguna.</p> <p>Lo anteriormente dispuesto también será aplicable cuando, habiendo optado el empresario por la readmisión, el recurso lo interpusiera el trabajador.</p> <p>2. La misma obligación tendrá el empresario si la sentencia hubiera declarado la nulidad del despido o de la decisión extintiva de la relación de trabajo; sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse, en especial para la protección frente al acoso, en los términos del apartado 4 del artículo 180.</p> <p>3. Si el despido fuera declarado improcedente y la opción, correspondiente al trabajador, se hubiera producido en favor de la readmisión, se estará a lo dispuesto por el apartado 1 de este artículo.</p> <p>4. En los supuestos a que se refieren los apartados anteriores se suspenderá el derecho a la prestación por desempleo en los términos previstos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio</p>
<p><u>INSTANCIA POR EL TRABAJADOR:</u> (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 296.</p> <p>Si en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior se presentase petición del trabajador, por escrito o por comparecencia, con el fin de exigir del empresario el cumplimiento de aquella obligación o solicitud de éste para que aquél reanude la prestación de servicios, el Juez o Sala, oídas las partes, resolverá lo que proceda</p>	<p>Artículo 298. Petición de ejecución provisional por parte del trabajador.</p> <p>Si en virtud de lo dispuesto en el artículo anterior se presentase petición del trabajador, por escrito o por comparecencia, con el fin de exigir del empresario el cumplimiento de aquella obligación o solicitud de éste para que aquél reanude la prestación de servicios, el juez o sala, oídas las partes, resolverá lo que proceda</p>
<p><u>EFFECTOS DEL NO LA REINTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR EN SU PUESTO:</u> (SIN CAMBIOS)</p>	<p>Artículo 297.</p> <p>El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios acarreará la</p>	<p>Artículo 299. Incumplimiento del trabajador del requerimiento empresarial de readmisión.</p> <p>El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del requerimiento empresarial de reanudación de la prestación de servicios acarreará la pérdida definitiva de los salarios a que se refieren los artículos anteriores</p>

	pérdida definitiva de los salarios a que se refieren los artículos anteriores	
EFFECTOS DE LA REVOCACIÓN DE LA SENTENCIA: (SIN CAMBIOS)	Artículo 298. Si la sentencia favorable al trabajador fuere revocada en todo o en parte, éste no vendrá obligado al reintegro de los salarios percibidos durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen los devengados durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia	Artículo 300. Revocación de la sentencia favorable al trabajador. Si la sentencia favorable al trabajador fuere revocada en todo o en parte, éste no vendrá obligado al reintegro de los salarios percibidos durante el período de ejecución provisional y conservará el derecho a que se le abonen los devengados durante la tramitación del recurso y que no hubiere aún percibido en la fecha de la firmeza de la sentencia
ANTICIPOS REINTEGRABLES: (SIN CAMBIOS)	Artículo 299. En los casos en que no proceda la aplicación de las normas de ejecución provisional establecidas en este capítulo, si concurren los presupuestos necesarios, podrán concederse anticipos reintegrables, en los términos establecidos en esta Ley, cuando la sentencia recurrida declare la nulidad o improcedencia del despido o de las decisiones extintivas de las relaciones de trabajo	Artículo 301. Anticipos reintegrables. En los casos en que no proceda la aplicación de las normas de ejecución provisional establecidas en este Capítulo, si concurren los presupuestos necesarios, podrán concederse anticipos reintegrables, en los términos establecidos en esta Ley, cuando la sentencia recurrida declare la nulidad o improcedencia del despido o de las decisiones extintivas de las relaciones de trabajo
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)	Artículo 300. Cuando el despido o la decisión extintiva hubiera afectado a un representante legal de los trabajadores o a un representante sindical y la sentencia declarara la nulidad o improcedencia del despido, con opción, en este último caso por la readmisión, el órgano judicial deberá adoptar, en los términos previstos en el párrafo c) del artículo 282 las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso	Artículo 302. Despido de representante de los trabajadores. Cuando el despido o la decisión extintiva hubiera afectado a un representante legal de los trabajadores o a un representante sindical y la sentencia declarara la nulidad o improcedencia del despido, con opción, en este último caso por la readmisión, el órgano judicial deberá adoptar, en los términos previstos en el párrafo c) del artículo 284 las medidas oportunas a fin de garantizar el ejercicio de sus funciones representativas durante la sustanciación del correspondiente recurso
CAPÍTULO IV DE LAS SENTENCIAS CONDENATORIAS RECAÍDAS EN OTROS PROCESOS		
OTRAS MODALIDADES PROCESALES: - EN MATERIA DE TUTELA DE DDFF Y DE DE IMPUGNACIÓN DE RESOLUCIONES	Artículo 301.	Artículo 303. Ejecución provisional de sentencias dictadas en otras modalidades procesales. 1. Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios

<p>ADMINISTRATIVAS SE PREVÉ LA POSIBLE LIMITACIÓN DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL A FIN DE EVITAR PERJUICIOS DE IMPOSIBLE O DIFÍCIL REPARACIÓN</p> <p>- EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR LA VÍA DEL ART. 50 ET CON RECURSO DEL EMPRESARIO SE ESTABLECE EL DERECHO DE OPCIÓN DEL TRABAJADOR ENTRE LA CONTINUACIÓN DE LA PRESTACIÓN O EL CESE Y PASE AL DESEMPLEO, SIN PERJUICIO DE OTRAS MEDIDAS CAUTELARES. DICHA OPCIÓN DEBE EFECTUARSE EN EL PLAZO DE CINCO DÍAS DESDE LA NOTIFICACIÓN DE QUE LA EMPRESA HA RECURRIDO. SI LA SENTENCIA ES REVOCATORIA, EL EMPRESARIO DEBE NOTIFICAR AL TRABAJADOR EN EL PLAZO DE DIEZ DÍAS LA FECHA DE REINCORPORACIÓN EN EL PLAZO MÍNIMO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES Y SI NO SE PRODUCE DICHA REINCORPORACIÓN EL CONTRATO QUEDA EXTINGUIDO –con remisión al incidente de no readmisión-. EN TODO CASO, EL PERÍODO TRANSCURRIDO SE CONSIDERA COMO DE OCUPACIÓN COTIZADA A EFECTOS DE DESEMPLEO.</p>	<p>Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los convenios colectivos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse</p>	<p>colectivos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse y sin perjuicio de las limitaciones que pudieran acordarse para evitar o paliar perjuicios de imposible o difícil reparación.</p> <p>2. En las sentencias recaídas en procesos seguidos en impugnación de actos administrativos en materia laboral, sindical y seguridad social podrá acordarse la ejecución provisional, salvo que la misma sea susceptible de producir situaciones irreversibles o perjuicios de difícil reparación. En materia de prestaciones de Seguridad Social se estará a su normativa específica.</p> <p>3. De ser recurrida por el empresario la sentencia que acuerde la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá optar entre continuar prestando servicios o cesar en la prestación en cumplimiento de la sentencia, quedando en este último caso en situación de desempleo involuntario desde ese momento, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina judicial, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de que la empresa ha recurrido. Si la sentencia fuera revocada, el empresario deberá comunicar al trabajador, dentro del plazo de diez días a partir de su notificación, la fecha de reincorporación, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes a la recepción del escrito. Si el trabajador no se reincorporase quedará extinguido definitivamente el contrato, siguiéndose en otro caso los trámites de los artículos 278 y siguientes, si la sentencia hubiese ganado firmeza. En este caso y a efectos del reconocimiento de un futuro derecho a la protección por desempleo, el período al que se refiere el párrafo anterior se considerará de ocupación cotizada</p>
<p>CAPÍTULO V NORMAS COMUNES A LA EJECUCIÓN PROVISIONAL</p>		

	Frente a las resoluciones dictadas por el Secretario judicial en ejecución provisional procederá recurso de reposición, salvo que fueren directamente recurribles en revisión	
APLICACIÓN SUBSIDIARIA DE LA LEC: <i>(SIN CAMBIOS)</i>	Artículo 303. Las sentencias favorables al trabajador o beneficiario que no puedan ser ejecutadas provisionalmente conforme a esta Ley podrán serlo en la forma y condiciones establecidas en la legislación procesal civil	Artículo 305. Aplicación de las normas de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Las sentencias favorables al trabajador o beneficiario que no puedan ser ejecutadas provisionalmente conforme a esta Ley podrán serlo en la forma y condiciones establecidas en la legislación procesal civil
DISPOSICIONES ADICIONALES		
OTRAS NORMAS DE APLICACIÓN: - DESAPARECE LA REFERENCIA A LA LEC Y SE REGULA LA APLICACIÓN DIRECTA DE LA LEY DE ASISTENCIA JURÍDICA AL ESTADO	Primera. 1. En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la de Enjuiciamiento Civil. 2. El recurso en interés de la Ley, regulado en la de Enjuiciamiento Civil, no será de aplicación en el proceso laboral	Disposición adicional primera. Especialidades procesales. Al proceso social le serán de aplicación las especialidades procesales contempladas en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado y otras Instituciones públicas, en los casos y términos previstos por dicha Ley y por la normativa que la complementa y desarrolla
MODIFICACIÓN DE CUANTÍAS POR EL GOBIERNO: - LA POSIBILIDAD QUE EL GOBIERNO MODIFIQUE LAS CUANTÍAS DE ACCESO A RECURSO, DE HONORARIOS PROFESIONALES Y DE SANCIONES, DESAPARECE	Segunda. 1. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y la audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar la cuantía que establece esta Ley para la procedencia del recurso de suplicación. 2. Igualmente, y tras los informes mencionados, podrá modificar las cantidades que se establecen en esta Ley respecto de los honorarios a que tienen derecho los letrados y graduados sociales colegiados de las partes recurridas, de las sanciones pecuniarias y multas, y de la cuantía de los depósitos para recurrir en suplicación, casación y revisión	-----
ACTUACIÓN PRIVADA EN EL ÁMBITO DE EJECUCIONES POR AUTORIZACIÓN DEL GOBIERNO: <i>(SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)</i>	Tercera. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, podrá autorizar a entidades públicas o privadas, que reúnan las garantías que	Disposición adicional segunda. Autorización de actuaciones a entidades públicas o privadas. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial, podrá autorizar a entidades públicas o privadas, que reúnan las garantías que se establezcan, la realización de las

	se establezcan, la realización de las actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración, publicidad y venta de los bienes judicialmente embargados	actuaciones materiales relativas al depósito, conservación, transporte, administración, publicidad y venta de los bienes judicialmente embargados
NO APLICACIÓN DE LA LEY RESPECTO A SUPUESTOS LITIGIOSOS CONCURSALES: (SIN CAMBIOS SIGNIFICATIVOS)	Octava. Las disposiciones de esta Ley no resultarán de aplicación en las cuestiones litigiosas sociales que se planteen en caso de concurso y cuya resolución corresponda al Juez del concurso conforme a la Ley Concursal, con las excepciones expresas que se contienen en dicha Ley	Disposición adicional tercera. Aplicación de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. Las disposiciones de la presente Ley no resultarán de aplicación en las cuestiones litigiosas sociales que se planteen en caso de concurso y cuya resolución corresponda al juez del concurso conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, con las excepciones expresas que se contienen en dicha Ley
PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DEL FOGASA A EFECTOS DEL PAGO DE EJECUCIÓN PROVISIONAL: DESAPARECE	Cuarta. Podrá encomendarse al Fondo de Garantía Salarial la gestión de las partidas presupuestarias destinadas a anticipar a los trabajadores y beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social la ejecución provisional de las sentencias recurridas que les hayan sido favorables, y en las que hubiere sido condenado el demandado al pago de una cantidad o prestación de pago único	----
APLICACIÓN SUBSIDIARIA DE LA NORMATIVA SOBRE COOPERATIVAS: DESAPARECE	Quinta. El proceso ordinario regulado en la presente Ley será de aplicación supletoria en la tramitación de las cuestiones contenciosas a las que se refiere el artículo 125 de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Sociedades Cooperativas, en los términos establecidos en el artículo 126 de esta misma Ley	----
SUSTANCIACIÓN DE PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE ESTATUTOS DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES: DESAPARECE, AL PREVERSE EN EL ART. 176	Sexta. Los procesos de impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los estatutos de las asociaciones empresariales así como las de declaración de no ser conforme a Derecho dichos estatutos, se sustanciarán por los trámites de la modalidad procesal regulada en el Capítulo X, Título II, Libro II de la presente Ley. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos	----
EQUIPARACIÓN A SENTENCIAS DE LOS LAUDOS A EFECTOS EJECUTIVOS: DESAPARECE POR INTEGRACIÓN EN EL PROPIO TEXTO LEGAL	Séptima. A todos los efectos del Libro IV de la presente Ley se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	----

2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES

DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
<p><u>APLICACIÓN A LOS NUEVOS PROCESOS Y LOS QUE ESTÁN EN TRAMITACIÓN:</u></p> <p>- LOS PROCESOS QUE SE INICIEN CON POSTERIORIDAD A LA NUEVA LEY SE REGIRÁN POR LA MISMA.</p> <p>- EN CUANTO A LOS YA INICIADOS Y NO HA CONCLUÍDO SU TRAMITACIÓN EN INSTANCIA SE RIGEN POR LA NORMATIVA ANTERIOR HASTA LA SENTENCIA, AUNQUE LOS RECURSOS QUE PUEDAN INTERPONERSE CONTRA RESOLUCIONES INTERLOCUTORIAS NO DEFINITIVAS SE RIGEN POR EL NUEVO TEXTO</p>	<p>Disposición transitoria primera. Normas aplicables a los procesos en tramitación.</p> <p>1. Los procesos que se inicien en instancia a partir de la vigencia de la presente Ley se regirán en todas sus fases e incidencias por lo dispuesto en la misma.</p> <p>2. Los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de esta Ley cuya tramitación en instancia no haya concluido por sentencia o resolución que ponga fin a la misma, continuarán sustanciándose por la normativa procesal anterior hasta que recaiga dicha sentencia o resolución, si bien en cuanto a los recursos contra resoluciones interlocutorias o no definitivas se aplicará lo dispuesto en esta Ley</p>
<p><u>RÉGIMEN DE TRANSITORIEDAD EN RECURSOS Y EJECUCIONES:</u></p> <p>- SE RIGEN POR LA NUEVA LEY SI LA SENTENCIA ES POSTERIOR</p> <p>- RECURSOS: SI LA SENTENCIA DE INSTANCIA ES ANTERIOR SE APLICA EL ANTERIOR TEXTO Y LOS QUE ESTÉN EN TRAMITACIÓN TAMBIÉN</p> <p>- LA EJECUCIÓN PROVISIONAL SE RIGE POR LA NUEVA LEY</p> <p>- EN CUANTO A LAS EJECUCIONES: SE RIGEN TODAS POR LA NUEVA LEY, CON INDEPENDENCIA DE LA FASE EN QUE SE ENCUENTREN, AUNQUE SON VÁLIDAS LAS ACTUACIONES PREVIAS, INCLUÍDA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES</p>	<p>Disposición transitoria segunda. Normas aplicables en materia de recursos y ejecución forzosa de sentencias dictadas a partir de la entrada en vigor de la Ley.</p> <p>1. Las sentencias y demás resoluciones que pongan fin a la instancia o al recurso, dictadas a partir de la vigencia de esta Ley, se regirán por lo dispuesto en ella, en cuanto al régimen de recursos y demás medios de impugnación contra las mismas, así como en cuanto a su ejecución provisional y definitiva.</p> <p>2. Las sentencias y demás resoluciones que hayan puesto fin a la instancia o al recurso con anterioridad a la vigencia de esta Ley se regirán, en cuanto al régimen de recursos de suplicación, casación y demás medios de impugnación, por lo dispuesto en la legislación procesal anterior, hasta la conclusión del recurso o medio de impugnación correspondiente, rigiéndose no obstante su ejecución provisional por la presente Ley.</p> <p>3. Los recursos de suplicación y casación que se encuentren en trámite a la entrada en vigor de esta Ley se seguirán sustanciando por la legislación anterior hasta su resolución, aplicándose a la misma en lo sucesivo el régimen de recursos de la nueva legislación</p> <p>Disposición transitoria tercera. Ejecución de sentencias y demás títulos ejecutivos. Medidas cautelares.</p> <p>La presente Ley será de aplicación a la ejecución de las sentencias y demás títulos que lleven aparejada ejecución, incluidas las que se encuentren en trámite, siendo válidas las actuaciones, incluidas las medidas cautelares, realizadas al amparo de la legislación anterior</p>
<p><u>COMPETENCIA EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS:</u></p> <p>- SE APLICA TODAS LAS RESOLUCIONES DICTADAS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE ESTA LEY. LOS ACTOS ANTERIORES HAN DE SER CONOCIDOS POR EL ORDEN C-A</p>	<p>Disposición transitoria cuarta. Competencia del orden jurisdiccional social.</p> <p>1. El orden jurisdiccional social conocerá de los procesos de impugnación de actos administrativos dictados a partir de la vigencia de esta Ley en materia laboral, sindical y de seguridad social, cuyo conocimiento se atribuye por la misma al orden jurisdiccional social.</p> <p>2. La impugnación de los actos administrativos en dichas materias, dictados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuará atribuida al orden jurisdiccional contencioso-</p>

		administrativo, y los recursos contencioso-administrativo interpuestos contra actos administrativos en materia laboral, sindical y de seguridad social, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, continuarán sustanciándose ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo conforme a las normas aplicables a dicho orden
SE RIGEN POR LA NORMA ANTERIOR		SE RIGEN POR LA NUEVA LEY
INSTANCIA <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Procesos iniciados con anterioridad a la nueva Ley hasta que se dicte sentencia o resolución definitiva</i> ▪ <i><u>En materia de demandas contra actos administrativos (nueva competencia): resoluciones dictadas con anterioridad de la vigencia de la Ley (se siguen tramitando por el orden CA)</u></i> RECURSOS <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Las sentencia o resoluciones anteriores al nuevo texto se tramitan conforma a la anterior legislación</i> ▪ <i>Y asimismo, dicho texto resulta de aplicación a los recursos en trámite</i> EJECUCIONES <p style="text-align: center;">-----</p>		INSTANCIA <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Procesos que se inicien a partir de su entrada en vigor</i> ▪ <i><u>En materia de demandas contra actos administrativos (nueva competencia): resoluciones dictadas a partir de la vigencia de la Ley (plena competencia del orden social)</u></i> RECURSOS <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Recursos contra resoluciones interlocutorias o no definitivas, aunque la demanda sea anterior a la nueva Ley</i> ▪ <i>Contra sentencias dictadas con posterioridad al nuevo texto legal</i> EJECUCIONES <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Se aplica la reforma a <u>todas las ejecuciones en trámite, con independencia de la fecha de su instancia</u> y con validez de todas las actuaciones previas –incluyendo medidas cautelares, adoptadas conforme al anterior marco normativo</i> ▪ <i>Ejecución provisional, aunque la sentencia sea anterior a la nueva Ley</i> ▪ <i>Todas las sentencias dictadas con posterioridad</i>
RECLAMACIÓN AL FOGASA DE PARTE DE LA INDEMNIZACIÓN (DT 3ª LEY 35/2010): SE RIGE POR LO DISPUESTO EN LOS ARTS. 23.2 Y 70.1	-----	Disposición transitoria quinta. Reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En las reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial efectuadas al amparo de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, serán de aplicación las previsiones incluidas en el apartado 2 del artículo 23 y en el apartado 1 del artículo 70
DISPOSICIÓN DEROGATORIA		
Disposición derogatoria única. Derogación de normas	Queda derogado el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como todas las normas de igual o inferior rango en cuanto se opongán a la presente Ley	
DISPOSICIONES FINALES		

MODIFICACIONES EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1996, DE 24 DE MARZO		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REGULACIÓN	NUEVA REGULACIÓN
<p>DA 17ª (discrepancias en materia de conciliación): DF 1ª de la nueva Ley:</p> <p>- ADAPTACIÓN FORMAL</p>	<p>Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral</p>	<p>Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social</p>
MODIFICACIONES EN LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO		
<p>ADICIÓN DE UN NUEVO ART. 11 BIS: DF 2ª.1 de la nueva Ley:</p> <p>- POSIBILIDAD DE QUE EL TRADE SOLICITE AL CLIENTE LA FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO "AD HOC" Y, CASO DE NEGATIVA DEL MISMO O TRANSCURRIDO UN MES SIN QUE EL CONTRATO SE FORMALICE, PODRÁ FORMALIZAR DEMANDA DE RECONOCIMIENTO DE DERECHO</p> <p>- SI LA SENTENCIA ES ESTIMATORIA LOS EFECTOS SE LIMITAN AL MOMENTO DE LA COMUNICACIÓN DEL CLIENTE, SIN EFECTOS POSTERIORES</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 11 bis. Reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente. El trabajador autónomo que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior podrá solicitar a su cliente la formalización de un contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente a través de una comunicación fehaciente. En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato o cuando transcurrido un mes desde la comunicación no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador autónomo podrá solicitar el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 12 de la presente Ley.</p> <p>En el caso de que el órgano jurisdiccional del orden social reconozca la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente al entenderse cumplidas las condiciones recogidas en el artículo 11 apartados 1 y 2, el trabajador solo podrá ser considerado como tal desde el momento en que se hubiere recibido por el cliente la comunicación mencionada en el párrafo anterior. El reconocimiento judicial de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de dicha comunicación</p>
<p>ART. 12 (contrato) DF 2ª.2 de la nueva Ley: SE MODIFICAN LOS APARTADOS 1 y 4:</p> <p>- DESAPARECE LA REFERENCIA AL DESARROLLO REGLAMENTARIO SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO, DEL REGISTRO, DEL ACCESO A LA</p>	<p>1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.</p> <p>Reglamentariamente se regularán las características de dichos contratos y del Registro en el que deberán inscribirse, así como las condiciones para que los representantes legales de los</p>	<p>1. El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Dicho registro no tendrá carácter público.</p> <p>(...)</p>

<p>INFORMACIÓN DEL CONTRATO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, ETC.</p> <p>- SE INCLUYE EN LA PRESUNCIÓN DE INDEFINIDAD LA NO FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO POR ESCRITO</p>	<p>trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes. De dicha información se excluirá, en todo caso, el número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.</p> <p>(...)</p> <p>4. Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido</p>	<p>4. Cuando el contrato no se formalice por escrito o no se hubiera fijado una duración o un servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido</p>
<p>ART. 17 (Competencia jurisdiccional) DF 2ª.3 de la nueva Ley: SE MODIFICA EL APARTADO 1:</p> <p>- COMPETENCIA DEL ORDEN SOCIAL PARA CONOCER DEL RECONOCIMIENTO DE TRADE</p>	<p>1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente</p>	<p>1. Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como para las solicitudes de reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente</p>
<p>ADICIÓN DE UNA NUEVA DT 4ª: DF 2ª.4 de la nueva Ley:</p> <p>- EL RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE TRADE SÓLO SE APLICA A RELACIONES POSTERIORES</p>	<p>----</p>	<p>Disposición transitoria cuarta. Régimen transitorio del reconocimiento previsto en el artículo 11 bis. El reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente previsto en el artículo 11 bis de esta Ley, sólo podrá producirse para las relaciones contractuales entre clientes y trabajadores autónomos que se formalicen a partir de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social</p>
<p>Disposición final tercera. Título competencial</p>	<p>Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación procesal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.6º de la Constitución</p>	

<p>Disposición final cuarta. Normas supletorias</p>	<p>En lo no previsto en esta Ley regirá como supletoria la Ley de Enjuiciamiento Civil y, en los supuestos de impugnación de los actos administrativos cuya competencia corresponda al orden social, la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios</p>
<p>Disposición final quinta. Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales</p> <p><i>BAREMO ESPECÍFICO PARA AT Y EP EN SEIS MESES</i></p>	<p>En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores</p>
<p>Disposición final sexta. Habilitación al Gobierno para la modificación de cuantías <i>(Se corresponde, básicamente con la DA 2ª de la anterior Ley, con inclusión ahora del recurso de casación ordinario)</i></p>	<p>1. El Gobierno, previo informe del Consejo General del Poder Judicial y audiencia del Consejo de Estado, podrá modificar la cuantía que establece esta Ley para la procedencia del recurso de suplicación y, en su caso, de casación ordinaria. 2. Igualmente, y tras los informes mencionados, podrá modificar las cantidades que se establecen en esta Ley respecto de los honorarios de los letrados y graduados sociales colegiados de la parte recurrida en caso de desestimación del recurso, de las sanciones pecuniarias y multas, y de la cuantía de los depósitos para recurrir en suplicación, casación y revisión y, en general, de cualquier importe con trascendencia procesal que pudiese venir establecido en la normativa procesal social, incluido el fijado para el acceso al proceso monitorio</p>
<p>Disposición final séptima. Entrada en vigor: <i>DOS MESES DESDE LA PUBLICACIÓN EN EL BOE, SALVO LAS SITUACIONES DE DEPENDENCIA, PENDIENTES DE LEY A PRESENTAR EN LAS CORTES EN TRES AÑOS</i></p>	<p>1. La presente Ley entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado". 2. Se exceptúa del plazo previsto en el apartado anterior, la atribución competencial contenida en las letras o) y s) del artículo 2 en materia de prestaciones derivadas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, cuya fecha de entrada en vigor se fijará en una ulterior Ley, cuyo Proyecto deberá remitir el Gobierno a las Cortes Generales en el plazo de tres años, teniendo en cuenta la incidencia de las distintas fases de aplicación de la Ley de Dependencia, así como la determinación de las medidas y medios adecuados para lograr una ágil respuesta judicial en estas materias</p>



Seminari
d'actualització de Funció Pública Local



LA NOVA LLEI REGULADORA DE LA JURISDICCIO SOCIAL

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ

The background of the slide features a golden-yellow gradient. On the left side, there is a faint illustration of a pair of scales of justice at the top and a stack of several books at the bottom. The scales have two pans hanging from a central point, and the books are stacked in a slightly irregular manner, with some pages visible.

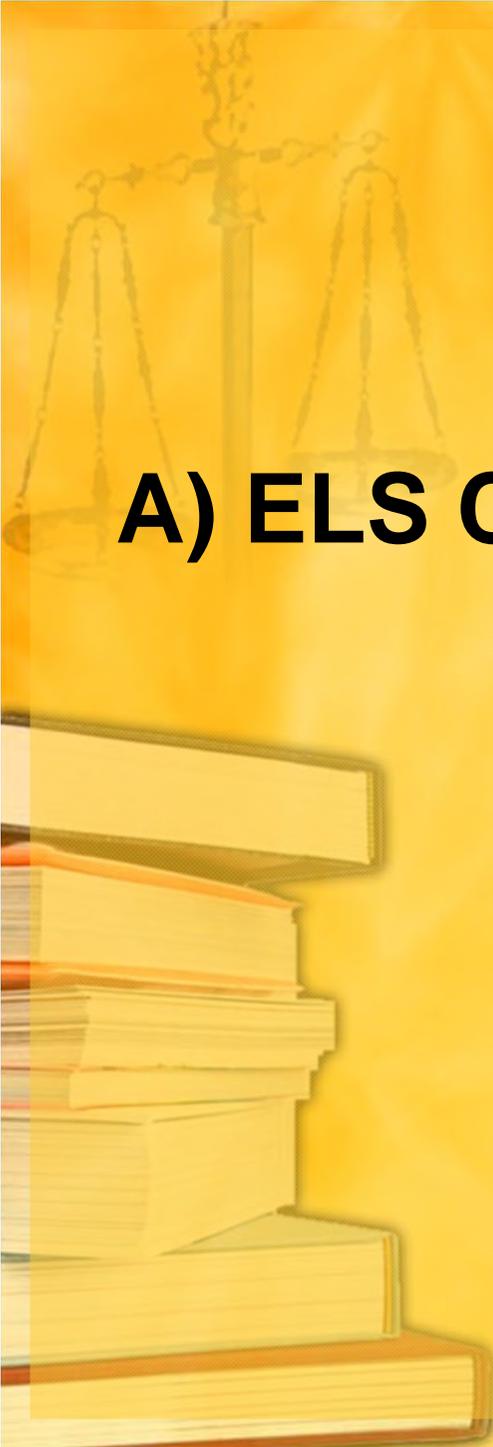
ELS TRETOS CARACTERITZADORS

- S'ELEVA A RANG LEGAL BONA PART DE LA DOCTRINA DEL TC I DEL TS
- CLARA APORTA PER LA IMPLEMENTACIÓ DE LES NOVES TECNOLOGIES (tot i les macances actuals)
- POTENCIACIÓ DELS SISTEMES EXTRAJUDICIALS DE SOLUCIÓ DELS CONFLICTES (en línia amb la Llei 35/2010 i el RDL 7/2011): CEMICAL?
- MAJOR SOTMETIMENT A LA LEC... I A LA LRJS

The background of the slide is a warm, golden-yellow gradient. On the left side, there is a faint, stylized illustration of a pair of scales of justice, with two pans hanging from a central beam. Below the scales, there is a stack of several books of varying thicknesses, some with red covers. The overall aesthetic is that of a legal or judicial presentation.

CALIA CANVIAR LA LLEI?

- NO ENS TROBEM DAVANT UNA MUTACIÓ RADICAL: SIMPLEMENT, ÉS UNA ACTUALITZACIÓ
- LA LPL FUNCIONAVA MÉS BÉ QUE MALAMENT
- PER TANT, NO ES TIRA LA CASA A TERRA I SE N'EDIFICA UNA ALTRA DE VELL NOU



A) ELS CANVIS MÉS IMPORTANTS

1. LES NOVES COMPETÈNCIES JURISDICCIONALS

- S'ARRENCA DEFINITIVAMENT A LÈS JURISDICCIONS CIVILS I C-A LES COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS I RESPONSABILITAT EMPRESARIAL
- ES TRASPASSEN A L'ORDRE SOCIAL BONA PART DE LES COMPETÈNCIES C-A EN MATÈRIA LABORAL, SINDICAL I DE SEGURETAT SOCIAL
- ALTRES CANVIS "MENORS", PERÒ AMB EFECTES SOBRE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

1.1 LES NOVES COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS

- FINS ARA, LA RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'AT TENIA UN QUÀDRAPUBLE CONEIXEMENT JURISDICCIONAL:
 - SOCIAL: PRESTACIONS I RECÀRRECS
 - C-A: MULTES SANCIONADORES (LISOS)
 - CIVIL: INDEMNITZACIÓ PER DANYS I PERJUDICIS
 - PENAL (si existia delicte)
- AMB LA LRJS S'ACABA EL PELEGRINATGE DE JURISDICCIONS: MENYS LA PENAL, VE TOT AL SOCIAL

EN QUÈ ÉS COMPETENT L'ORDRE SOCIAL EN AQUESTA MATÈRIA

- VELLA REIVINDICACIÓ (ESTRATÈGIA ESPANYOLA DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL, CONGRÈS DE JUTJES DEL SOCIAL DE MÚRCIA, etc.)
- NO OBSTANT, NO EXISTEIXEN MESURES RADICALS: no s'observa, per exemple, la creació de jutjats o seccions de tribunal especialitzats (tot i que la llei exigeix que es reparteixin tots els assumptes per un mateix AT en el mateix jutjat o secció)

NOVES COMPETÈNCIES

- ES TRASPASSA A LA JURISDICCIÓ SOCIAL TOTES LES COMPETÈNCIES SOBRE SANCIONS ADMINISTRATIVES – LISOS- EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS
- ES TRASPASSA A LA JURISDICCIÓ SOCIAL TOTES LES COMPETÈNCIES SOBRE INDEMNITZACIÓ PER DANYS I PERJUDICIS CIVILS PER AT I MP:
 - BÉ RESPECTE LA RESPONSABILITAT DELS EMPRESARIS
 - BÉ RESPECTE LA RESPONSABILITAT DE TERCERS
 - NO SOM COMPETENTS, PERÒ PER AL CONEIXEMENT DELS PLETS ENTRE L'EMPRESA I L'ORGANISME DE PREVENCIÓ

OBLIGACIÓ DEL GOVERN DE REDACTAT UN BAREM ESPECÍFIC SOBRE SINISTRABILITAT LABORAL (SIS MESOS)

- 
- DINS D'AQUESTA AMPLIACIÓ DE LA JURISDICCIO S'HI INCLOU:
 - LES RECLAMACIONS ENTRE TRADES I EMPRESES CLIENTS
 - LA *“impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”*

1.2 LES NOVES COMPETÈNCIES “ADMINISTRATIVES”

- NOUS ÀMBITS COMPETENCIALS –en relació a l’art. 3 LPL i la LRJCA-:
 - EROS EN SENTIT AMPLE
 - SANCIONS LISOS EN MATÈRIA LABORAL I SINDICAL
 - SANCIONS LISOS EN MATÈRIA SEGURETAT SOCIAL –llevat que tinguin alguna incidència en l’aspecte recaptatori-
 - EXCLUSIÓ: FIXACIÓ DE SERVEIS MÍNIMS –no, serveis de manteniment-

1.3 ALTRES CANVIS EN MATÈRIA DE JURISDICCIO

- COMPETÈNCIA EN MATÈRIA DE PRESTACIONS DE LA LLEI DE DEPENDÈNCIA –projecte de llei en tres anys-: les singularitats de Catalunya
- COMPETÈNCIA EN MATÈRIA D'INTERMEDIACIÓ LABORAL –inclosos els conflictes entre empreses i SPEE-
- ES MANTÉ L'EXCLUSIÓ DE CONFLICTES ENTRE AP I PERSONAL FUNCIONARI O ESTATUTARI, AMB EXPRESSA REFERÈNCIA ARA ALS PACTES CONJUNTS ENTRE AQUESTS I ELS LABORALS (art. 38.3 EBEP) TAMBÉ ES MANTÉ L'EXCLUSIÓ DELS CONFLICTES SOBRE LLIBERTAT SINDICAL I VAGA DE FUNCIONARIS

The background features a golden-yellow gradient. On the left side, there is a faint, stylized illustration of a pair of scales of justice and a stack of several books. The scales are positioned in the upper left, and the books are stacked vertically in the lower left.

EN TOT CAS: S'AMPLIA SENSIBLEMENT EL
LÍMIT DE LA JURISDICCIO SOCIAL... PERÒ
LA PLANTA JUDICIAL RESTA INTOCADA

RISC DE COL·LAPSE IMMEDIAT

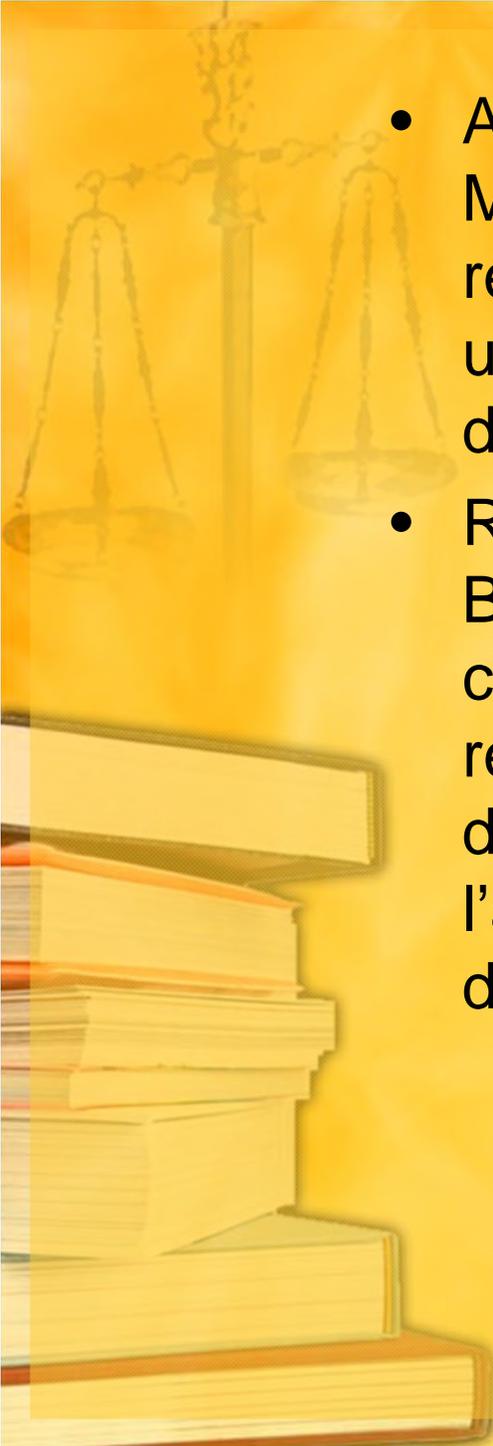
2. ELS CANVIS EN EL PROCÉS SOCIAL ARRAN LES NOVES COMPETÈNCIES ADMINISTRATIVES

- PROBLEMA INICIAL: LA LRJS NO “LABORALITZA” LA LòGICA ADMINISTRATIVA, SINÓ QUE “ADMINISTRATIVITZA” EL PROCÉS SOCIAL
- AIXÍ, EN MATÈRIA D’ACTES PREPROCESSALS, NO S’ESTÉN LA RECLAMACIÓ PRÈVIA, SINÓ QUE LA VIA D’IMPUGNACIÓ SÓN ELS RECURSOS ORDINARIS I EL SILENCI ADMINISTRATIU NO ÉS D’UN MES, SINÓ DE TRES –tot i mantenir la reclamació prèvia per a les “velles competències” d’índole administrativa-

COMPETÈNCIES OBJECTIVES I TERRITORIALS

- QUÈ ÉS COMPETÈNCIA DELS JS:
 - ADM. CENTRAL: RESOLUCIONS DICTADES PER ORGANISME INFERIOR A MINISTRE O SECRETARI D'ESTAT –llevat EROS: TSJ MADRID o AN-
 - GENERALITAT: RESOLUCIONS DICTADES PER ORGANISME INFERIOR A CONSELL DE GOVERN
 - ADMINISTRACIONS LOCALS: TOTES LES RESOLUCIONS
- QUIN JS CONEIXERÀ:
 - SUPÒSITS PLURALS: FUR DE L'ORGANISME EMISSOR
 - SUPÒSITS INDIVIDUALS: POSSIBILITAT D'OPCIÓ PEL FUR DEL DOMICILI DE L'ACTOR

- 
- QUÈ CONEIXERAN ELS TSJ:
 - ADMINISTRACIÓ CENTRAL: ACTES DICTATS PER MINISTRE O SECRETARI D'ESTAT QUE CONFIRMIN RESOLUCIÓ D'ORGANISME INFERIOR
 - GENERALITAT: CONSELL DE GOVERN
 - QUÈ CONEIXERÀ L'AN:
 - ADMINISTRACIÓ CENTRAL: ACTES QUE REVOQUIN LA RESOLUCIÓ DE L'ORGANISME INFERIOR
 - EROS: RESOLUCIONS QUE SUPERIN L'ÀMBIT D'UNA CA
 - QUÈ CONEIXERÀ EL TS: RESOLUCIONS DICTADES PEL CONSELL DE MINISTRES (en procediment escrit i en única instància)

- 
- APLICACIÓ DIRECTA DE TOTES LES MESURES CAUTELARS C-A (es especial, les referides a la suspensió de l'executivitat i amb un especial incident per a la paralització d'activitats per risc de la salut)
 - REGLES DE LEGITIMACIÓ ORDINÀRIA, PER BÉ QUE AMB UNA SINGULARITAT: la capacitat processal dels sindicats més representatius i representatius d'intervenir en defensa dels interessos col·lectius –ja previst a l'art. 17.2, però, en especial, per vetllar per la defensa del compliment de les lleis-

- 
- ES CREA UNA NOVA MODALITAT PROCESSAL A AQUESTS EFECTES, ELS TRETS MÉS SINGULARS DE LA QUAL SÓN:
 - ES SEGUEIXEN ELS TRÀMITS DEL PROCÉS ORDINARI, EXCEPTE EN MATÈRIA DE SENYALAMENTS, RECLAMACIÓ DE L'EXPEDIENT ADMINISTRATIU I CONGRUÈNCIA ENTRE AQUEST I LA DEMANDA, QUE ES REGEIXEN PER LA MODALITAT DE SS –aplicació subsidiària de la LRJS, en tot cas-
 - EL CONTINGUT DE LA SENTÈNCIA I ELS SEUS EFECTES EN LA SEVA PART DISPOSITIVA S'ADEQUA A LA LRJCA
 - SINGULARITAT EN MATÈRIA D'EROS: SI AQUEST S'ANUL·LA S'ESTABLEIX UNA MENA D'INCIDENT DE NO READMISSIÓ

OBLIGACIÓ DE READMISSIÓ PER L'EMPRESARI

NOTIFICACIÓ PER ESCRIT AL TREBALLADOR DE READMISSIÓ EN QUINZE DÍE DES DE LA NOTIFICACIÓ DE LA SENTÈNCIA

OPCIÓ PER LA INDEMNITZACIÓ DE 45 DÍES EN ELS CINC DÍES POSTERIORS A LA NOTIFICACIÓ DE LA SENTÈNCIA (NO APLICABLE EN VULNERACIÓ DE DF)

SINÓ EXISTEIX NOTIFICACIÓ O NO ES PRODUEIX LA READMISSIÓ EN FORMA: INCIDENT DE NO READMISSIÓ D'ACOMIADAMENT

EN QUALSEVOL CAS, EL TREBALLADOR TÉ DRET ALS SALARIS DEIXATS DE PERCEBRE, AMB DEDUCCIÓ DELS QUÈ HAGUÉS COBRAT DES DE L'EXTINCIÓ I AMB DEVOLUCIÓ O DEDUCCIÓ DE LES QUANTITATS DE LA INDEMNITZACIÓ –AMB REMISSIÓ A LA REGULACIÓ D'ACOMIADAMENTS OBJECTIUS-: SI S'HA COBRAT L'ATUR S'APLICA L'ART. 209.5 LGSS

3. EL NOU PROCÉS MONITORI

Art. 101: QUANTITATS VENÇDUES, EXIGIBLES I QUANTIA DETERMINADA (no reclamacions de caràcter col·lectiu, contra entitats gestores i de més de 6000 euros): I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES?

ESCRIT DEL TREBALLADOR (amb dades de les parts i desglossament de conceptes, quanties i períodes)

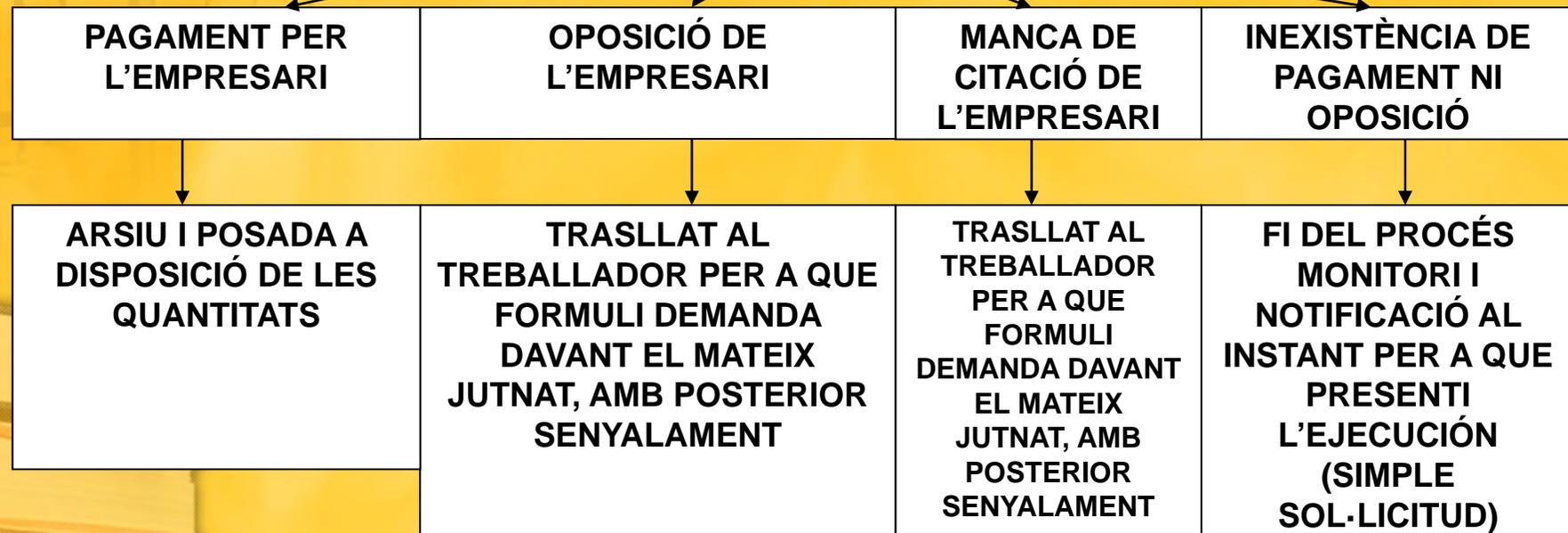
ACOMPANYAT DE: *copia del contrato, recibos de salarios, comunicaci3n empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotizaci3n o informe de vida laboral, u otros documentos an3logos de los que resulte un principio de prueba de la relaci3n laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentaci3n justificativa de haber intentado la previa conciliaci3n o mediaci3n cuando éstas sean exigibles*

CONTROL PEL SECRETARI JUDICIAL (i termini de reparaci3)

AUDIÉNCIA AL FOGASA EN 10 DIES
(possible ampliaci3)

ADMISSI3 A TRÀMIT: el secretari requereix l'empresari al pagament o que manifesti la seva posici3 en 10 dies). **NO ES POT EFECTUAR PER EDICTES**

ADMISSIÓ A TRÀMIT: el secretari requereix l'empresari al pagament o que manifesti la seva posició en 10 dies). NO ES POT EFECTUAR PER EDICTES



EN CAS D'INSOLVÈNCIA O CONCURS LA INTERLUCTÒRIA ADMENTENT L'EJECUCIÓ ÉS TITOL SUFICIENT, TOT I QUE SENSE EFICÀCIA DE COSA JUTJADA

4 LA IMPUGNACIÓ D'ALTES MÈDIQUES

- DIFERÈNCIA ENTRE LES BAIXES QUE HAGIN DURAT MÉS DE 365 I LES QUE NO:
 - EN EL PRIMER CAS, NO HI HA RECLAMACIÓ PRÈVIA
 - EN EL SEGON, SÍ HI HA RECLAMACIÓ PRÈVIA (SILENCI: 7 DIES)
 - TERMINI D'INTERPOSICIÓ DE LA DEMANDA: 20 DIES
 - NO HI HA RECURS

5. EL NOU CONFLICTE COL·LECTIU SUSCEPTIBLE D'EXECUCIÓ INDIVIDUAL

EXECUCIÓ DE SENTÈNCIES DE CONFLICTE COL·LECTIU SUSCEPTIBLES D' AFECTACIÓ INDIVIDUAL

ESCRIT D'EXECUCIÓ

ENCARA QUE EL CONFLICTE SIGUI SECTORIAL, L'EXECUCIÓ S'HA DE FER EMPRESA POR EMPRESA. SI L'EJECUTANT ÉS EL SINDICAT ACTUA EN NOM DELS SEUS AFILIATS: RESPECTE ALS NO AFILIATS: AUTORITZACIÓ JUDICIAL O ADMINISTRATIVA O SIGNA DAVANT REPRESENTANT DEL SINDICAT AUTORITZAT (TAMBÉ PELS COMITÈS D'EMPRESA O DELEGATS DE PERSONAL)

LEGITIMACIÓ ACTIVA:

- EMPRESA O INFERIOR: EMPRESARI I REPRESENTANTS UNITARIS I SINDICALS
- SUPERIOR AL D'EMPRESA: PATRONALS I SINDICATS
- LEGITIMACIÓ EN GENERAL: ÓRGANS UNITARIOS I SINDICALS
- POSSIBILITAT DE PERSONACIÓ: SINDICATS I PATRONALS MÉS REPRESENTATIUS I ORGANISMES UNITARIS
- FOGASA: SEMPRE

CONTROL DEL SECRETARI JUDICIAL RESPECTE LA LEGITIMACIÓ ACTIVA I SI EL TÍTOL EXECUTIU ÉS DE TRAMITACIÓ INDIVIDUAL

↓

**REQUERIMENT A LA PARE EXECUTADA PER A QUE EN EL TERMINI D'UN MES
(POSSIBLE PRÒRROGA PER UN ALTRE MES) QUANTIFIQUI INDIVIDUALMENT
EL DEUTE I PROPOSI FÓRMULES DE PAGAMENT**

**L'EXECUTAT COMPLEIX
AMB EL REQUERIMENT**

**L'EXECUTAT NO
COMPLEIX EL
REQUERIMENT**

**TRASLLAT A LA PART EJECTANT PER A
QUE MANIFESTI LA SEVA CONFORMITAT O
DISCONFORMITAT**

**ACCEPTACIÓ PER LA PART
EXECUTANT DE LA PROPOSTA DE
L'EXECUTADA: EL SECRETARI
JUDICIAL DOCUMENTÀ
L'AVINENÇA, AMB INTERESSOS
EN EL SEU CAS, PERÒ SENSE
COSTES**

**SI LA PART EXECUTANT NO
ACCEPTA LA PROPOSTA DE
L' EXECUTADA**

**INCIDENT
D'EXECUCIÓ DE
L'ART. 238**

**VISTA ORAL AMB
PROVA PERICIAL**

**INTERLOCUTÒRIA
RESOLUTORIA**

The background of the slide is a warm, golden-yellow color with a subtle, abstract pattern. On the left side, there is a faint, stylized illustration of a pair of scales of justice at the top and a stack of several books at the bottom. The text is centered horizontally and positioned in the upper half of the slide.

B) ALTRES CANVIS SIGNIFICATIUS

DEMANDES D'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER LA VIA DE L'ART. 50 ET

- SI LA SITUACIÓ DEL TREBALLADOR MENTRE ES TRAMITA LA DEMANDA RESULTA AFECTANT A DF, FORMACIÓ O INTEGRITAT FÍSICA O MORAL:
POSSIBILITAT D'ADOPCIÓ: POSSIBLE SUSPENSIO DE MESURES DE SUSPENSIO DEL CONTRACTE
- MENTRE ES TRAMITA EL RECURS:
POSSIBILITAT D'EXECUCIO PROVISIONAL, PASSANT EL TREBALLADOR A PERCEBRE L'ATUR



PROVA I DRETS FONAMENTALS

- REGULACIÓ DE LA TRAMITACIÓ DE LA PRÀCTICA DE PROVA EN ELS CASOS QUE S'INVOQUI O S'APRECII IL·LICITUD
- ACCÉS A DOCUMENTS O ARXIUS SUSCEPTIBLES D'AFECTAR A LA INTIMITAT:
 - AUTORITZACIÓ JUDICIAL
 - INEXISTÈNCIA D'ALTRE MITJÀ DE PROVA
- PRÀCTICA DE PROVES MÈDIQUES: NECESSITAT, CONFIDENCIALITAT I POSSIBLE ACOMPANYAMENT PER ESPECIALISTA

EFECTES SALARIALS DE L'ASSISTÈNCIA A JUDICIS

- ABANS, EL TREBALLADOR NOMÉS TENIA DRET AL SALARI SI ANAVA A JUDICI I GUANYAVA EL PLET
- ARA: S'APLICA LA MATEIXA LÒGICA, PER BÉ QUE S'AMPLIA A TOTES LES COMPAREIXENCES I A TOTS ELS SUPÒSITS –ENCARA QUE NO EN SIGUI VENCEDOR-, PERÒ LA RETRIBUCIÓ NO ES PER DIA, SINÓ PER TEMPS INVERTIT

PROCÉS D'ACOMIADAMENT

- ES MODIFICA LA DOCTRINA DEL TS EN RELACIÓ A L'ART. 56.2 ET: L'EMPRESARI NO ES POT DESDIR DEL RECONeixEMENT DE LA IMPROCEDÈNCIA I EL COBRAMENT PEL TREBALLADOR DE LA INDEMNITZACIÓ NO ENERVA LA POSSIBILITAT D'INTERPOSAR DEMANDA
- ES PREVEU UNA NOVA SITUACIÓ: QUAN EL JUTGE CONSIDERA QUE ELS FETS SÓN CERTS PERÒ NO TENEN LA SUFICIENT GRAVETAT: L'EMPRESARI POT SANCIONAR EN 10 DIES I EL TREBALLADOR IMPUGNAR LA SANCIÓ EN 20 – tots els terminis de caducitat- I ES CONEIX EN INCIDENT D'EXECUCIÓ D'ACOMIADAMENT
- ASETJAMENT: POSSIBILITAT D'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE, TOT I LA NUL·LITAT

The background of the slide features a faint, golden illustration of a pair of scales of justice on the left and a stack of several books on the right, both rendered in a soft, glowing style. The overall background is a warm, yellowish-gold gradient.

EL NOU RÈGIM DE RECURSOS

- AMPLIACIÓ DELS SUPÒSITS EN QUÈ ESCAU RECURS DE SUPPLICACIÓ (classificació professional, conciliació i sancions en relació a quantitats relacionades)
- NOUS RECURSOS DE CASSACIÓ PER UNIFICACIÓ DE DOCTRINA:
 - EN INTERÈS DE LLEI
 - INVOCACIÓ DE SSTC, TJUE I TEDH
- EL NOU TRÀMIT D'IMPUGNACIÓ DELS RECURSOS



Aplicabilitat i impacte de la futura Llei de mesures fiscals i financeres en matèria de permisos, llicències, conciliació de la vida laboral i familiar, i millores en situacions d'incapacitat temporal. La jornada de treball en l'Administració local arran de la promulgació del Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre

Daniel Martínez Fons.

Magistrat. Jutjat Social de Tortosa.

PROBLEMA DE FONTS DE DRET:

A) Relació entre normes legals: EBEP, ET i LBRL

B) Relació normes legals i normes pactades:

A) Llei-Acord/Pacte

B) Llei-Conveni col·lectiu

Art. 4 RDL 20/2011, 31 de desembre

1. DELIMITACIÓ DE L'ÀMBIT SUBJECTIU D'APLICACIÓ.

1. “Empleados públicos” (art. 2 EBEP)
2. “Sector público estatal” (art. 2 Llei 47/2003, General Presupuestaria).
3. No es modifica l’art. 47 EBEP: Llei especial, respecte dels arts. 47 (funcionaris) i 51 (laborals) EBEP i 34 ET respecte de l’anterior. Deixa sense efecte Resolució 20-12-2005, Secretaria General AP.
4. Art. 94 LBRL (funcionaris).

Entre moltes, STS 23-11-2011: nul qualsevol acord o pacte en contra de la regulació estatal de la jornada.
5. Personal laboral A Local: arts 7 i 51 EBEP.

2.DELIMITACIÓ OBJECTIVA DE LA MODIFICACIÓ.

1. Norma que fixa un sostre mínim a la negociació.
Fins a quin punt es pot establir una limitació general?. ATC 815/1985 i STC 96/1990: els interessos generals justifiquen la possibilitat de fixar límits cojunturals.
2. 37 hores i mitja en còmput setmanal (1647 hores):
 1. Introdueix la noció de distribució de la jornada.
 2. Modifica les regles de distribució de la jornada de l'art. 34 ET.
3. Remissió de l'art. 94 LBRL la "Jornada": quantum i distribució.
4. Jornades especials

COM S'ARTICULA EL CANVI NORMATIU:

- STC 210/1990, principi de jerarquia normativa significa que un cop promulgada i en vigor la Llei és directament aplicable, per sobre del que diu la norma col·lectiva.
- STC 58/1985: possibilitat de reserva per Llei de determinades matèries per circumstàncies concretes.
- STC 80 i 85/2000: configuració legal del dret a la NC. Dret a negociar en el marc de les condicions de que determina la Llei, és un complement del sistema estatuari.
- Art. 37 EBEP: negociació.

DA 6, 7 i 14 Projecte de Llei de mesures fiscals i financeres

1. SUSPENSIO COMPLEMENTS IT.

1. COM:

1. Inaplicació **indefinida** d'Acords i Pactes.

- Art. 37.10 EBEP

- Doctrina constitucional

2. Suspensió **indefinida** de convenis col·lectius

- Formalment poden continuar pactant-se, però sense eficàcia. Problema amb la doctrina constitucional i amb l'art. 149.1.7 CE.

- Negociació per acordar una millora de tres mesos (ídem que funcionaris públics en virtut del RD Legislatiu 4/2000, Seguretat Social dels Funcionaris Públics).

- Negociació pels òrgans corresponents

2. EFECTES: Situacions nascudes amb anterioritat a l'entrada en vigor.

- "reconeixement de dret"

- art. 2.3 i DT Primera CC

3. A QUI S'APLICA: Sector públic català.

2. SUSPENSIO PREMIS VINCULATS A L'ANTIGUITAT EN MATERIA DE VACANCES, PERMISOS I METÀL·LIC.

1. COM:

1. Inaplicació **indefinida** d'Acords i Pactes.

- Art. 37.10 EBEP

- Doctrina constitucional

2. Suspensió **indefinida** de convenis col·lectius

- Formalment poden continuar pactant-se, però sense eficàcia. Problema amb la doctrina constitucional i amb l'art. 149.1.7 CE.

- Límit.48.2 EBEP

2. EFECTES: Afecta als drets en curs d'adquisició, pel que fa als que eventualment s'estiguin gaudint en el moment de l'entrada en vigor: art. 2.3 i DT Primera CC

ARTS. 76 i 77 Projecte de Llei Mesures Fiscals i financers ■

1. OBJECTE DE MODIFICACIÓ:
 1. Art. 96.2 DL 1/1997, per equipar-lo a l'EBEP (art. 48.2).
 2. Art. 24 Llei 8/2006, per equiparar-lo al bàsic de l'EBEP pel que fa a la retribució de la reducció de la jornada (art. 48), i per introduir criteris similar a l'ET (art. 37) en la reducció de la jornada (fins a 1/8 de reducció).
2. Àmbit d'aplicació de la modificació:
 1. Funcionaris de les Administracions Públiques catalanes.
 2. Respecte dels laborals, art. 149.1.7 CE: regulació del contracte de treball, competència exclusiva de l'Estat

2a

sessió

30/03/12

Reflexions al voltant de la reforma del mercat laboral

Principals novetats del Reial decret llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral

Eduardo Rojo, catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Acomiadaments, suspensions i reduccions de jornada a partir de la reforma laboral

Susana Rodríguez Escanciano, catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Lleó.

Principals mesures de flexibilitat interna introduïdes arran de la reforma del mercat laboral: jornada, mobilitat funcional i modificacions substancials de les condicions de treball

Consuelo Chacartegui, professora titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Pompeu Fabra.

Amb la promulgació del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, hi ha hagut un canvi molt significatiu en el model de relacions laborals vigent a l'Estat fins ara, amb una voluntat clara d'augmentar significativament la flexibilitat dels empresaris a l'hora de gestionar els recursos humans de la seva organització. L'objectiu d'implantar un nou mercat laboral basat en el concepte de la flexiseguretat és un dels reptes que planteja aquesta reforma per evitar la destrucció d'ocupació, una de les tares principals que pateix l'Estat avui dia.

Davant d'aquest nou marc regulatori, la jornada se centrarà a tractar de manera general les principals novetats introduïdes per una reforma del mercat laboral profunda i complexa, en primer lloc.

Tot seguit, s'hi tractarà un dels aspectes més controvertits de la reforma, i que ha suposat la desaparició de facto de la figura dels expedients de regulació d'ocupació: el tema dels acomiadaments col·lectius i la seva causalitat, les novetats introduïdes en l'extinció del contracte per causes objectives i els efectes dels acomiadaments improcedents. Paral·lelament, també s'hi parlarà de la nova regulació de les suspensions de contractes i reduccions de jornada i les seves dificultats d'aplicació en el personal laboral del sector públic local.

Finalment, s'hi analitzarà una mostra de les noves mesures introduïdes per la reforma, adreçades a afavorir la flexibilitat interna en les empreses (fonamentalment, les previstes als articles 34.2 ET, 39 ET i 41 ET), amb els canvis principals i la seva incidència per al personal laboral del sector públic (no només de les administracions públiques, sinó també de la multitud d'empreses municipals, entitats i organismes públics que pivoten al voltant dels ens locals).

M. Carme Noguera

Directora del seminari i cap de Recursos Humans
de l'Ajuntament de Manlleu

LA REFORMA LABORAL DE 2012. SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DE LA NORMATIVA APROBADA, Y DE LOS DEBATES HABIDOS, DESDE EL 12 DE FEBRERO AL 28 DE MARZO.

Eduardo Rojo Torrecilla.

Catedrático de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona
[http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/es/](http://www.eduardorojoblog.blogspot.com.es/)

Introducción.....	1
I. Primeros comentarios sobre el contenido del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.....	2
II. Reforma laboral 2012. Corrección de errores del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. 18 de febrero.	15
III. La reforma laboral desequilibra las relaciones laborales según mi parecer (del que discrepa la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social). 26 de febrero.	16
IV. Algunas dudas jurídicas sobre la constitucionalidad de algunos aspectos de la reforma laboral. 1 de marzo.	20
V. La reforma laboral del gobierno popular. Crónica (preferentemente jurídica) de una semana muy intensa. 11 de marzo.	24
VI. La reforma laboral inicia su tramitación parlamentaria. El impacto de los RDL 4 y 7/2012 sobre las Administraciones Públicas. El peculiar desarrollo por una Orden Ministerial 15 de marzo.....	33
VII. Extinción de contratos de trabajo. Cómo afecta la reforma laboral a los cambios jurídicos en el sector público empresarial. 25 de marzo.....	39
VIII. Sobre la reforma laboral y los expedientes de regulación de empleo. Una “nota informativa” de la Dirección General de la ITSS. ¿Qué valor jurídico? 28 de marzo.	42

INTRODUCCIÓN.

El texto que pongo a disposición de todas las personas asistentes al Seminario sobre la reforma del mercado de trabajo recoge, de forma ordenada cronológicamente, todas las aportaciones, reflexiones, críticas y comentarios, que he ido publicando en mi blog desde el día de entrada en vigor de la norma, 12 de febrero, hasta el día de hoy, 28 de marzo. Como podrán comprobar los lectores y lectoras del documento, realizo un análisis jurídico de la reforma, que no es sólo el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero sino que incluye a otras normas también importantes y de manera especial para quienes prestan sus servicios en el sector público, pero sin dejar de lado el análisis social de una reforma y sus posibles consecuencias sobre las relaciones ordinarias de trabajo en las empresas públicas y privadas. Espero y deseo que el documento que ahora pongo a disposición pueda ser útil para acercarse a la complejidad de esta reforma, que sin duda habrá que seguir examinando con atención a medida que se desarrolle su tramitación parlamentaria. Mientras tanto, me ha parecido oportuno y conveniente, y además la fecha de celebración del Seminario me lo ha permitido, hacer un antes y un después de la huelga general del 29 de marzo,

para poder en su momento comprobar cuál puede ser su impacto sobre el texto que finalmente apruebe el Parlamento. Como digo habitualmente en mi blog al finalizar una entrada, que tengan una buena lectura del documento.

I. PRIMEROS COMENTARIOS SOBRE EL CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO LABORAL.

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/02/primeros-comentarios-sobre-el-contenido.html>

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/02/reforma-laboral-comparacion-de-la.html>

12 de febrero.

1. Hoy entra en vigor la primera reforma laboral del gobierno formado a partir de los resultados de las elecciones legislativas generales del 20 de noviembre de 2011, tras la publicación del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero ayer sábado en el Boletín Oficial del Estado, la reforma número 53 desde la aprobación de la Ley del Estatuto de los trabajadores en 1980 si hemos de hacer caso a un reciente Informe de la Fundación 1º de mayo en el que efectúa un breve resumen de cada una de ellas. Unas primera líneas muy generales de la reforma, y que en modo alguno recogieron todos los cambios normativos introducidos finalmente en el RDL, se encuentran en la exposición que la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Fátima Báñez, realizó el martes día 7 en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados.

Pocas reformas habrán merecido tantos artículos, pareceres y opiniones (muy críticas unas, muy laudatorias otras) en sólo dos días, y auguro que en los próximos días se van a leer y escuchar muchas más. He dejado cuenta de gran parte de este debate, así como también de los contenidos más relevantes de la reforma y de mi parecer, en mi twitter, y a él me remito ahora para quién esté interesado en consultar todo lo que se ha dicho, y lo que se dirá sobre el RDL; en todo caso, me permito aquí destacar tres artículos cuya lectura recomiendo, publicados hoy domingo y el pasado viernes por los profesores y amigos Antonio Baylos, Jesús Cruz y Ferran Camas, y también la entrevista realizada a la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales hoy domingo por el diario ABC.

El propósito de estos primeros comentarios notas es sólo, pero no es poco, el de analizar los rasgos más destacados de la reforma mediante el estudio de su contenido. Un contenido, ya lo adelanto, que puede variar en la tramitación parlamentaria de la norma como proyecto de ley por vía de urgencia, ya anunciada su proposición por el gobierno. Por consiguiente, habrá que volver a leer con atención las enmiendas de algunos grupos parlamentarios a la reforma laboral de 2010, señaladamente las de Convergència i Unió y del Partido Nacionalista Vasco, para ver cuáles han sido ya acogidas en la nueva norma y cuáles pueden ser incorporadas, por acuerdo con el grupo popular en la tramitación parlamentaria. No descarto, obviamente, que puedan ser aceptadas algunas enmiendas del grupo socialista, pero hoy por hoy soy bastante escéptico al respecto, y mucho más en cuanto a la aceptación de las propuestas de IU-ICV y de otras fuerzas parlamentarias.

2. El RDL 3/2012, tras un largo preámbulo que justifica el contenido de la reforma (cuestión distinta es si el ese texto guarda real relación con aquello que se recoge en el texto articulado y en las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales, y desde luego tengo muchas dudas de que el preámbulo se haya redactado teniendo en consideración el contenido real de la reforma), estructura los cambios en la normativa laboral en varios capítulos. El primero versa sobre las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, e incorpora nuevas reglas sobre la intermediación laboral, la formación profesional y las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el contrato para la formación y el aprendizaje.

El capítulo segundo regula el fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, y aquí se incluye una de las “joyas de la corona” según el gobierno de la reforma como es el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; hay también, cambios importantes en la regulación del contrato a tiempo parcial, una nueva regulación del trabajo a distancia o “teletrabajo”, y reglas concretas sobre qué empresas, en razón del número de trabajadores de su plantilla, tendrán derecho a bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Vayamos al capítulo tercero, cuyo título es claramente expresivo de aquello que pretende la norma, “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, con modificaciones sin duda importante en la ordenación de los sistemas de clasificación profesional, la distribución irregular del tiempo de trabajo, la ampliación de las posibilidades empresariales de modificación funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, reglas sobre suspensión y extinción de las relaciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor (la supresión de la autorización administrativa ha sido uno de los secretos mejor guardados de la reforma hasta el momento de su aprobación, aunque ciertamente estaba en las enmiendas que el Partido Popular presentó al proyecto de ley de reforma laboral que finalmente se convertiría en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo”), y reglas sobre estructura y ordenación de la negociación colectiva (con cambios sustanciales sobre el RDL 7/2011 de 10 de junio, es decir pocos meses después solamente de su entrada en vigor).

En este mismo capítulo, y de manera tan desordenada como en el resto de la norma (esta es una de mis principales críticas formales a la reforma, y me permito pedir que se corrija en la tramitación parlamentaria, algo que no costaría mucho a sus señorías, en especial a los de la mayoría parlamentaria) se regulan medidas de apoyo (bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social) en supuestos de suspensiones de contratos de trabajo y de reducciones de la jornada laboral, así como la reposición de las prestaciones por desempleo, una medida ya recogida en el RDL 2/2009 de 6 de marzo y que contó obviamente con el visto de los agentes sociales, y muy especialmente de las organizaciones sindicales.

El capítulo IV tiene un título impactante, pero que coincida después con su contenido ya es harina de otro costal: “Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”. Por cierto, el título me parece más propio de un economista que no de un jurista, y tras leer con calma todo el preámbulo de la norma quizá lleguen a la conclusión que ahora les propongo como hipótesis de trabajo, la importante presencia de economistas en la configuración, e incluso redacción, de la norma.

Como concreción, se recuperará antes de lo previsto en el RDL 14/2011 de 26 de agosto la norma sobre prohibición de encadenamiento de algunos contratos de duración determinada, se da una nueva regulación a la extinción colectiva de contratos en la que la decisión empresarial tendrá como regla general la última palabra, se fortalece como causa de extinción del contrato el absentismo individual de un trabajador y sin necesidad de tomar en consideración el colectivo del conjunto de la plantilla del centro de trabajo, se reducen las indemnizaciones por despido improcedente (otras de la reforma “cinco estrellas”), se limita la percepción de los salarios de tramitación a los supuestos en los que se produzca la readmisión del trabajador, y se modifican las reglas sobre la ayuda económica del Fondo de Garantía Salarial en casos de extinción de contratos (sólo tomará en consideración los contratos indefinidos y en empresas de menos de 50 trabajadores).

Por fin, el capítulo quinto. El 11 de diciembre entró en vigor la Ley 36/2011 de 11 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Pues bien, su vigencia completa sólo ha durado dos meses y desde luego sin haber podido constatar su efectividad en las materias que ahora han

sido modificadas, señaladamente todo aquello que afecta a la regulación de las decisiones empresariales (antes requeridas de autorización administrativa) en los supuestos de reducción de jornada, suspensión y extinción colectiva de contratos de trabajo, creando la norma una nueva modalidad procesal especial para ajustar la regulación procesal a los cambios acaecidos en el ámbito jurídico sustantivo. Igualmente, la norma adapta la normativa procesal a los cambios sustantivos en todo lo relativo a la tramitación del despido y las consecuencias de la declaración de improcedencia sobre la posible percepción de los salarios de tramitación.

No me olvido de las disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales. Dada la importancia de algunas de ellas me referiré detenidamente en la última parte de este artículo.

3. En otro documento que he publicado en mi blog he tratado de realizar una comparación entre la normativa vigente hasta hoy y el texto que ya está en vigor. Desde luego, puede afirmarse que la reforma laboral es importante (es lo primero que dije en una entrevista realizada en TV3 justo después de finalizar la rueda de prensa de la vicepresidenta y de la ministra), y que, aunque el redactor del preámbulo saque pecho y afirme que todo está muy claro, generará una fuerte judicialización de las relaciones de trabajo salvo que los agentes sociales tengan la inteligencia y la habilidad necesaria no sólo para firmar acuerdos de solución extrajudicial de conflictos sino también para conseguir su efectiva aplicación (en teoría ambas partes deberían de estar de acuerdo con ello, pero las posibilidades que le abre la reforma a la parte empresarial para la adopción unilateral de decisiones me hace ser algo escéptico sobre el uso de los mecanismos alternativos en el próximo futuro).

La norma modifica ampliamente la Ley del Estatuto de los Trabajadores e introduce cambios muy relevantes, como ya he dicho, en la recién estrenada Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Además, de la reforma no se libran la Ley General de Seguridad Social, la Ley de Empleo y la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, por citar tres de los textos legales más significativos que son objeto de revisión.

En suma, no es una reforma para poder abordarla de forma completa en unos comentarios de un blog, aunque desde luego sí se pueden apuntar, y así lo hago a continuación los contenidos más relevantes a mi parecer. Haré la explicación, no porque me convenza, sino porque me parece que es lo más operativo, siguiendo el texto de los capítulos del RDL

4. Entremos pues en materia.

A) Como he indicado con anterioridad, el capítulo I incorpora medidas que pretenden favorecer la empleabilidad de los trabajadores. El cambio de mayor impacto (acogiendo las demandas que se habían hecho desde las organizaciones empresariales del sector) es el derecho reconocido a las empresas de trabajo temporal de operar conjuntamente como agencia de colocación, bastando el cumplimiento de los mismos requisitos que para las restantes agencias y recordando la normativa, en la nueva redacción de la disposición adicional segunda de la LE que cuando actúen como agencias deberán "garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios". Además, la mayor facilidad administrativa para la autorización de las agencias de colocación se manifiesta en el cambio de signo del silencio administrativo ante la presentación de la documentación para constituirse como tal, que en la normativa anterior era negativo "con el objetivo de garantizar una adecuada protección de los trabajadores", mientras que en el nuevo texto se considera positivo y sin mayor justificación.

B) Una modificación de calado, y que ha pasado bastante desapercibida en los primeros debates de la norma salvo para algunos laboristas, es la ampliación de las posibilidades de utilización del contrato para la formación y el aprendizaje (duración mínima de un año y máxima de tres) y la ampliación por vía legal de la duración del tiempo de trabajo efectivo (75 % el primer año y 85 % en el segundo y tercero). En efecto, a diferencia de la normativa

anterior, que no permitía la utilización de esta modalidad contractual una vez finalizada su duración, ya fuera por la misma o distinta empresa, el RDL limita esa exclusión sólo “para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato” y la permite de forma expresa “para una distinta”. Además, la formación práctica podrá ser también recibida en la empresa (hipótesis no contemplada en la normativa anterior) siempre y cuando esta disponga de “las instalaciones y el personal adecuados”.

Hay que poner en relación esta explicación con la disposición transitoria séptima, que concede la posibilidad de financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de acuerdo a lo dispuesto en la Orden del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de julio de 1998 (y no del 4, como por error aparece en la norma), cuyo artículo 11 dispone que “el empresario se bonificará mensualmente del coste de las horas de formación teórica que se hayan impartido en el mes anterior por todos y cada uno de los contratos formativos en vigor durante el citado período, en la liquidación de cuotas de dicho mes referida a trabajadores con contratos formativos, siempre que se ingresen dentro del plazo reglamentario”. Igualmente, es importante tener en consideración la disposición transitoria novena y el límite de edad de 30 años hasta que alcancemos la tasa de desempleo del 15 %, con lo que ello quiere decir tanto para las amplias posibilidades de utilizar este contrato en más de una ocasión como también para la hipótesis de que el mismo pueda extenderse hasta los 33 años, menos un día, del trabajador contratado.

C) La norma ha incorporado, ya lo he indicado, muchas enmiendas del grupo popular a la reforma laboral del año 2010, siendo destacable en este capítulo una de ellas, en concreto, el amplio reconocimiento del derecho a la formación vinculado al puesto de trabajo a fin y efecto de poderse adaptar el trabajador a las modificaciones operadas en el mismo (por cierto, no deja de ser algo contradictorio que se insista tanto en un específico y concreto puesto de trabajo mientras que al mismo tiempo se derogan las categorías profesionales y se apuesta de forma clara y decidida por la ordenación de los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales).

La parte concreta se encuentra en el modificado artículo 23 de la LET, que reconoce el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales, siempre que la antigüedad del trabajador sea como mínimo de un año. Este derecho deberá concretarse en cuanto a los términos de su utilización por acuerdo entre trabajador y empresario, y podrá acumularse por períodos de hasta tres años. En una mayor nebulosa quedan otros posibles cambios muy mencionados últimamente, como son la cuenta de formación prevista en la LE (hay remisión a un futuro desarrollo reglamentario sin fecha fija), cuenta que una vez regulada estará asociada al número de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y en la que constará toda la recibida a lo largo de su carrera profesional; también, el cheque formación, del que sólo encontramos una mención a la “evaluación de su conveniencia” por parte del gobierno y previa consulta (parece que aquí sí se mantiene la concertación o diálogo social) con las organizaciones empresariales y sindicales (“interlocutores sociales” según la norma).

D) Con vinculación del derecho de un trabajador en activo a recibir formación y lo que ahora se convierte en una obligación para el trabajador desempleado (antes voluntariedad), la modificación de la normativa sobre protección por desempleo (Ley 45/2002, disposición transitoria), permite a todas las empresas (y no sólo a las de menos de 100 trabajadores) contratar a trabajadores desempleados mientras un ocupado esté llevando a cabo actividades formativas financiada por cualquier administración y al contratado poder compatibilizar el percibo de la prestación por desempleo con el trabajo. Sobre la obligatoriedad hay que pensar, por coherencia con la normativa de desempleo, que deberá tratarse de una ocupación adecuada para el trabajador desempleado, aunque el RDL guarda un total silencio al respecto.

E) Por fin, la potenciación de esta modalidad contractual se pretende mediante la reducción de cuotas en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social cuando se formalice con desempleados inscritos en las oficinas de empleo antes del 1 de enero de este año, en cuantía del 100 %, tanto de las empresariales como de las del trabajador, en empresas de menos de 250 trabajadores, reduciéndose al 75 % en la cotización empresarial si son empresas de 250 o más trabajadores. Igualmente, la transformación de estos contratos temporales en indefinidos generará un derecho a reducciones en la cuota empresarial por cuantía de 1.500 euros/año y por un período de tres, incrementándose hasta 1.800 en caso de contratación femenina (la norma sigue manteniendo la tesis de la conveniencia de una mayor bonificación a las contrataciones con mujeres, supongo que para potenciar aún más su participación en el mercado de trabajo).

5. El capítulo II trata sobre el fomento de la contratación indefinida y aquello que el legislador califica de “otras medidas para favorecer la creación de empleo”, y aquí encontramos una de las “fórmulas mágicas” con las que el gobierno cree que puede potenciarse tanto la creación de empleo, en especial para jóvenes, como lograr la reducción del desempleo.

A) A riesgo de esquematizar, las notas más destacadas de este nuevo contrato en vigor a partir de hoy tienen que ver con el número de trabajadores de la empresa (menos de 50, y no hay ninguna mención a centro de trabajo); con la duración del período de prueba (no se aplica el artículo 14 de la LET sino que se fija un año “en todo caso”, con un amplio debate que debería abrirse a mi parecer sobre la legalidad de esta cláusula, dado el criterio restrictivo del Tribunal Supremo en la aceptación de una duración del período de prueba que guarde poca relación con el necesario conocimiento profesional por parte de ambos sujetos de la relación laboral); y con los incentivos fiscales que dedican especial trato de favor a la contratación de menores de 30 años (sin ninguna distinción o matización adicional añadida a la condición de la edad) – deducción fiscal de 3.000 euros – que puede ser aún más favorable si la contratación es de una persona perceptora de prestaciones contributivas por desempleo – deducción fiscal “equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 meses -, si bien en este último caso con una amplia lista de reglas que hay que cumplir para poder acceder a tales deducciones (entre ellas, que la prestación se haya percibido, como mínimo, durante tres meses antes de la contratación).

Las deducciones fiscales irán acompañadas de interesantes bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, en cuantías diferenciadas según se trate de jóvenes de 16 a 30 años, inclusive, y mayores de 45 años desempleados de larga duración, por un período de tres años. Las limitaciones a la utilización de esta modalidad contractual son, valga el juego de palabras, muy limitadas, ya que en caso de despidos objetivos improcedentes o despidos colectivos acaecidos en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, “la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo”.

El acogimiento a esta variante de contrato de trabajo indefinido con período de prueba tan amplio, que me lleve a hablar más propiamente de contrato temporal sin causa como paso previo a la adquisición de fijeza en la empresa, posibilita la compatibilización del salario con un 25 % de la prestación por desempleo pendiente de percibir, y en caso de inexistencia de compatibilización se mantendrá el derecho del trabajador a percibir las prestaciones por desempleo “que le restasen por percibir en el momento de la colocación”.

B) La posibilidad de realizar horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, en un número que debe reducirse, en cuanto al máximo de 80 horas anuales, en proporción al número de horas pactadas, es la modificación más importante del artículo 12 de la LET,

posibilidad que se añade a la de realización de horas complementarias y que en todo caso, sumadas todas las horas, deberá ser inferior a la jornada ordinaria de un trabajador comparable o la prevista en la normativa legal. Es importante el cómputo de las horas extras para la determinación de la base de cotización por contingencias comunes.

C) La nueva regulación del antes llamado trabajo a domicilio y ahora trabajo a distancia me parece más una adaptación de la normativa a las nuevas realidades organizativas empresariales que un auténtico cambio de fondo. En efecto, el dato fundamental es la prestación de trabajo con carácter preponderante en un lugar elegido por el trabajador, ya sea o no en su domicilio, “de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”, habiendo desaparecido la referencia, más propia de épocas pretéritas y de falta de medios electrónicos, a que dicho trabajo se realiza sin la vigilancia del empresario. La norma reconoce, con las debidas matizaciones, los mismos derechos individuales y colectivos que al resto de trabajadores de la empresa, destacando a mi parecer los deberes empresariales en materia de prevención y salud en el trabajo, y la necesaria adscripción a efectos organizativos a un centro de trabajo para que pueda tener representación ante la empresa.

D) Nuevamente aparecen aquí referencias a bonificaciones cuando se conviertan determinados contratos temporales en indefinidos (de prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación), no importando la fecha en que se hubieren celebrado y siempre que la empresa ocupe a menos de 50 trabajadores (o autónomos o socios de cooperativas y sociedades laborales), en cuantía de 500 euros/año (41,67 euros/mes) por un período de tres años. Tendrán prioridad en los programas formativos los trabajadores que hayan sido contratados.

6. El capítulo III incluye las medidas que son calificadas de alternativa a la destrucción de empleo, es decir todas las que pueden incluirse en la llamada “flexibilidad interna” como diferenciada de la de entrada y también de la de salida del mercado de trabajo.

A) Aquí encontramos, en sintonía con las enmiendas del Partido Popular a la reforma de 2010, la desaparición jurídica de las categorías profesionales, debiendo regularse todo el sistema de clasificación profesional, en el plazo máximo de un año, por medio de grupos profesionales, cuya definición se mantiene intocable en el artículo 22 de la LET y por tanto se trata de aquellos que agrupen unitariamente “las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”. La posibilidad de pacto se amplía, en cuanto que el contenido de la prestación laboral podrá incluir todas las funciones del grupo profesional al que se le asigne o sólo algunas. En el supuesto de polivalencia de funciones, la equiparación se realizará en virtud de aquellas “que se desempeñen durante más tiempo”, modificación introducida con respecto a la normativa anterior en la que se efectuaba según las funciones que resultaran “prevalentes”.

B) La ordenación del tiempo de trabajo permitirá al empresario distribuir de forma irregular, salvo pacto en contrario, el 5 % de la jornada anual, posibilidad que ya está contemplada como contenido mínimo de un convenio colectivo y que ahora se aplica a todos los ámbitos empresariales, obviamente con respeto a los descansos legales diario y semanal.

C) Deberé revisar mis documentos de trabajo para las clases teóricas y prácticas que imparto en el ámbito universitario en todo aquello que llamamos las “vicisitudes del contrato de trabajo”, ya que el RDL introduce modificaciones en los artículos 39, 40, 41, 47 y 51 de la LET. En el supuesto de movilidad funcional, desaparecen del artículo 39 todas las referencias a las categorías profesionales y la normativa se concentra ahora en los grupos profesionales y en las actividades realizadas por el trabajador dentro del mismo. Los artículos 40 y 41 dejan constancia, importante, del cambio operado por el legislador respecto a la concurrencia de

causas que permitan adoptar al empleador una decisión de movilidad o modificación, desapareciendo de ambas la concreción de la existencia cuando las medidas pudieran contribuir a mejorar la situación de la empresa mediante la mejor utilización de sus recursos humanos, refiriéndose forma genérica tanto en uno como en otro a razones “que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. La desaparición de los seis meses de suspensión de la decisión empresarial, pequeña arma que tenía la autoridad laboral para intentar el acuerdo entre partes en los supuestos de movilidad geográfica ha desaparecido de la normativa ya hoy vigente y por ello la decisión empresarial será siempre inmediatamente ejecutiva en los plazos fijados por el art. 40.

Sí hay a mi entender una modificación relevante en el artículo 41, con la inclusión de la referencia a la “cuantía salarial” como una de las posibles modificaciones sustanciales de la empresa por decisión del empleador si concurren causas para ello y después del período de consulta con la representación del personal, en el bien entendido además que estas modificaciones pueden afectar a las condiciones reconocidas en el propio contrato de trabajo y no sólo a acuerdos, pactos o decisiones empresariales de alcance colectivo (situación no contemplada en la normativa anterior). Parece lógico pensar que esta posibilidad puede ser utilizada para la reducción, temporal, de los salarios percibidos por los trabajadores, y además si se trata de una modificación individual el plazo de su entrada en vigor se reduce desde 30 a 15 días respecto a la obligación previa de comunicación por parte del empleador, reduciéndose aún más a 7 días cuando se trate de una modificación del alcance colectivo y el período de consultas haya finalizado sin acuerdo quedando expedita la vía para la decisión empresarial.

D) La desaparición de la intervención de la autoridad administrativa laboral autorizando el expediente de suspensión o reducción de jornada es la modificación más importante del artículo 47, como también lo será para el despido colectivo del artículo 51, si bien estos cambios no implican que deje de intervenir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar si la propuesta empresarial es acorde a derecho o puede encubrir acciones que incurran en alguno de los supuestos de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho tipificados como causas de nulidad. Es decir, es el empresario quien tiene la última palabra y el que una vez finalizado el período de consultas, con o sin acuerdo, comunicará su decisión. Justamente este cambio es destacado en el preámbulo como una de las principales novedades de la reforma, afirmándose con un lenguaje que permite entender muy bien qué pretendía el legislador, que el cambio permitirá que no se “exija” un acuerdo con la representación del personal para adoptar la decisión empresarial. Volveré sobre esta cuestión más adelante.

E) Poco ha durado la vigencia de algunos artículos de la LET reguladores de la negociación colectiva, o más exactamente de los convenios colectivos estatutarios, según la redacción que les dio el Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de junio, objeto de un estudio más detallado en una entrada del blog a la que ahora me remito, y tampoco me parece que el legislador haya tenido mucho respeto por el acuerdo interconfederal suscrito el 25 de enero por la CEOE, CEPYME, CC OO y UGT.

a) El ejemplo más claro y evidente es que le preocupa muy poco las reglas sobre ordenación y estructura de la negociación colectiva fijadas en el acuerdo, ya que ahora el nuevo artículo 84.2 concede prioridad aplicativa al convenio de empresa respecto de los de ámbito superior en una amplia serie de materias, posibilidad ciertamente prevista en la normativa anterior pero sometida a “pacto en contrario”, vía utilizada por las organizaciones sociales de la industria química, metal y construcción (hasta donde recuerdo) para ordenar la negociación colectiva desde el ámbito sectorial estatal al de empresa. Que el legislador quiere justamente evitar que se continúe por esa senda lo demuestra el último párrafo del artículo 84.2: “Los acuerdos y

convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este artículo”. Se puede decir más alto, pero no más claro ¿verdad?

b) Otro cambio sustancial es la posibilidad de no aplicar el convenio colectivo de referencia, sea el de la propia empresa o bien de ámbito superior (el primer supuesto no estaba recogido en la normativa anterior) en un amplio número de materias que son sustancialmente idénticas a las recogidas en el artículo 41 sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, de tal manera, por ejemplo, que la cuantía salarial pactada y acordada en convenio puede dejar de aplicarse por acuerdo (esta sí es una obligación fijada en la norma) entre la dirección y la representación del personal legitimada para negociar un convenio (comités de empresa, delegados de personal, secciones sindicales de empresa).

En un intento de hacer objetiva la decisión por concurrir causa económica para ello (las técnicas, organizativas o de producción no difieren de la normativa anterior) se permitirá la no aplicación temporal, y por el tiempo que medie hasta que sea aplicable un nuevo convenio a la empresa, cuando la situación económica de esta sea negativa, entendiéndose por tal la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de ingresos “o” ventas (el legislador desea que quede bien claro que es posible dejar de aplicar el convenio cuando se produzca uno de los dos supuestos, y que no se requiere que se produzcan de forma acumulativa). Para que no haya dudas respecto a la concreción (cuestión distinta es cómo se acreditará la disminución) el nuevo artículo 82.3 define como disminución persistente aquella que se produzca “durante dos trimestre consecutivos”.

c) Por otra parte, desaparece del artículo 85,3 la amplia regulación contenida en la normativa anterior respecto a las funciones y competencias de las comisiones paritarias de los convenios, incluyéndose ahora sólo una genérica remisión al conocimiento de las cuestiones establecidas en la ley “y de cuantas otras le sean atribuidas”. El cambio requiere de un estudio más detallado para analizar la reducción del papel de las comisiones paritarias, pero no parece ya aventurado adelantar que el legislador no es especialmente favorable a una intervención muy activa de los representantes de ambas partes en la solución de los conflictos que puedan suscitarse y que pone mucho más el acento en la resolución extrajudicial de los conflictos que puede llegar a ser obligatoria según la nueva norma, algo que suscita muchas dudas de constitucionalidad con arreglo a la consolidada doctrina del Tribunal Constitucional (aunque bien es cierto, que el TC puede cambiar de criterio tanto en este como en otros ámbitos laborales. Estaremos muy atentos).

d) Nada de esperar a poco tiempo antes de la finalización del convenio (tres meses según la normativa anterior) para su denuncia e iniciar los trámites para negociar uno nuevo, ya que la dicción del artículo 86.1 es bien clara: la revisión podrá solicitarse durante toda su vigencia, y podrán hacerlo quienes estén legitimados para negociar, que a mi parecer quiere decir que no han de ser necesariamente los sujetos que negociaron el convenio vigente (aunque será sin duda lo más frecuente) quienes puedan instar la revisión.

e) Por fin, desaparece, aunque de forma limitada por la amplitud del plazo de duración, la llamada “ultraactividad” del convenio, es decir el mantenimiento de la vigencia de las cláusulas normativas mientras no hubiera pacto en contrario, acogiendo una de las reivindicaciones más fuertemente planteada por las organizaciones empresariales y por sectores jurídicos y económicos vinculados al mundo empresarial. Las partes tienen un máximo de dos años para llegar a un nuevo acuerdo desde la denuncia del convenio colectivo que fuere de aplicación, y transcurrido ese plazo sin acuerdo o decisión arbitral que lo sustituya perderá su vigencia “y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación”. O dicho de otra forma más clara, si no lo hubiera será de aplicación la normativa laboral legal, que por si alguien no lo recuerda sólo regula en materia salarial el Salario Mínimo Interprofesional y el resto lo deja a la negociación colectiva. Se entiende la importancia del cambio sin duda, que requerirá de esfuerzos importantes de las

partes negociadoras, y mucho más de la parte de los trabajadores en numerosas ocasiones, para llegar a un acuerdo antes de la posible “caída al vacío convencional” en la regulación de las relaciones de trabajo en el sector o empresa.

F) En este “totum revolutum” que es el RDL, y que sin duda podría ordenarse, como mínimo, en la tramitación parlamentaria de la norma ya anunciada por el gobierno, encontramos en este capítulo medidas de apoyo a las suspensiones de contratos y reducciones de jornada producidas como consecuencia de dificultades de la empresa que han llevado a la parte empresarial a adoptar esa decisión (olvidense, por favor, de las referencias a la autorización administrativa) en cuantía del 50 % de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, con el límite de 240 días por trabajador y con la obligación empresarial del mantenimiento del empleo como mínimo un año después de la finalización de la suspensión o reducción. La medida se aplicará a las solicitudes de regulación de empleo presentadas del 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013. Una medida semejante se reguló ya en el RDL 2/2009 de 6 de marzo, convertido tras su tramitación parlamentaria en la Ley 27/2009 de 30 de diciembre.

También se regula, de manera semejante a la normativa anterior que acabo de citar, la reposición del derecho a las prestaciones por desempleo en expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo; es decir, el trabajador al que se le suspenda el contrato de trabajo o reduzca su jornada, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no sufrirá merma de sus derechos a la prestación por desempleo por un determinado período. En efecto, se repondrá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les ha suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un ERE y, posteriormente, se les extinga o suspenda el mismo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, bien por ERE o por despido por causas objetivas de acuerdo con el artículo 52 c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o en procedimiento concursal al amparo del artículo 64 de la Ley 22/2003 de 9 de julio. El período máximo de reposición de la prestación por extinción será de 180 días, y será de aplicación cuando se den los supuestos previstos en el artículo 16.2, es decir “a) Se reanude el derecho a la prestación por desempleo; b) Se opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el artículo 210.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; c) Se haya agotado la prestación por desempleo durante la suspensión o la reducción de jornada y no se haya generado un nuevo derecho a prestación por desempleo contributiva”.

En cuanto a la vigencia de la medida, la suspensión o reducción de jornada deberá producirse entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, y el despido por extinción entre el día de hoy, 12 de febrero de 2012, y el 31 de diciembre de 2013.

7. Llegamos al capítulo IV que aborda las medidas “para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”.

A) En primer lugar, se recupera, o dicho más exactamente se recuperará a partir del 31 de diciembre de este año, la prohibición de encadenamiento de contratos prevista en el artículo 15.5 de la LET, cuya suspensión hasta el 31 de agosto de 2013 estaba prevista por el RDL 10/2011 de 26 de agosto.

B) En segundo término, “novedad estrella de la reforma”, se procede a una nueva regulación del despido colectivo, es decir un cambio radical del artículo 51 de la LET y que inevitablemente habrá de llevar a la modificación/derogación del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Este cambio

normativo ya está anunciado en el propio RDL, que estipula en su disposición final decimoquinta que el gobierno dispone de un mes para proceder al desarrollo reglamentario no sólo del artículo 51 sino también del artículo 47 de la LET, es decir para dictar “un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este real decreto-ley, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario”.

A efectos de mi explicación destaco que el legislador pretende hacer lo más objetiva posible la causa económica que justifique la presentación del ERE, con la referencia a las pérdidas actuales o previstas, o a la disminución persistente de ingresos “o” ventas (sirvan aquí las consideraciones anteriores), y que “en todo caso” la persistencia en la disminución quedará acreditada cuando se produzca “durante tres trimestres consecutivos” (ligeramente más dura la norma que en el supuesto de posible inaplicación de un convenio, para el que se requiere sólo dos trimestres). Por cierto, con un lenguaje que dista mucho a mi parecer de lo que deber ser un análisis jurídico, en el preámbulo de la norma se crítica que los tribunales, con arreglo a la normativa anterior, “realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa” y se afirma con arrogancia no exenta de un punto de excesiva ilusión sobre la claridad de la norma que “Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores”.

C) Desconozco cuando se adoptó la decisión de la supresión de la autorización administrativa de un ERE, pero hay que reconocerle al gobierno el “mérito” de haberlo mantenido en el más estricto secreto, supongo que para evitar críticas que evitaran adoptar la decisión que finalmente se ha adoptado. Ahora, “nos adecuamos a la normativa europea” según el preámbulo, teniendo la última y definitiva palabra el propio empleador tras el preceptivo período de consultas, manteniéndose en todo caso la obligación de emisión de informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por su relevancia sobre la posible impugnación del acuerdo por la autoridad laboral si considera que se ha producido mediante dolo, coacción, fraude o abuso de derecho, o por la autoridad gestora de las prestaciones por desempleo si considera que la decisión empresarial, con o sin acuerdo, pretende permitir el derecho a prestaciones de manera no ajustada a derecho.

Con inspiración en la normativa francesa (al menos hasta donde mi conocimiento alcanza) se prevé la obligación de un plan de recolocación cuando el ERE de extinción afecte a más de 50 trabajadores, salvo en empresas sometidas a procedimiento concursal, que deberá ponerse en marcha por una empresa de recolocación contratada al efecto, con una duración mínima de 6 meses durante los cuales se llevaran a cabo acciones formativas, de orientación profesional y de búsqueda activa de empleo. Es decir, hay un derecho de los trabajadores a este plan, siendo posible su reclamación en sede judicial cuando se produzca un incumplimiento por parte empresarial. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario para poder analizar cómo se concreta y en qué términos la obligación empresarial y las de la empresa de recolocación, y que ocurrirá transcurrido el período máximo de duración de plan sin resultados positivos en términos de reincorporación al mercado de trabajo.

La modificación sustantiva lleva aparejada la modificación, por enésima vez, de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, de tal manera que se tipifica como falta muy grave (art. 8.14) el incumplimiento empresarial de “las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo” a las que se refiere el apartado 10 del artículo 51

Por cierto, el RDL desarrolla ampliamente la obligación de las empresas que presenten ERES y tengan beneficios económicos en los dos años anteriores de realizar una aportación económica al tesoro público, que necesariamente incluirá el coste de las prestaciones por desempleo abonado a los trabajadores despedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal

D) La nueva reforma laboral acoge finalmente una reivindicación empresarial que ha sido defendida en anteriores reformas laborales en sede parlamentaria por los grupos popular, de Convergència i Unió y del Partido Nacionalista vasco, y que sólo se había acogido parcialmente en la reforma de 2010 al disminuir el porcentaje de absentismo del conjunto de la plantilla del centro de trabajo necesario para poder despedir por causas objetivas a un trabajador que superara unos determinados porcentajes de absentismo a título individual. Ahora, sí, desaparece la referencia al absentismo colectivo y el trabajador “queda sólo ante el peligro”, de tal manera que la extinción podrá producirse cuando tenga un absentismo, con los límites fijados en el artículo 52 d) de la LET sobre sus causas, que alcance “el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses”.

Será difícil ponerse enfermo, aunque se esté de verdad, si se quiere evitar verse afectado negativamente por la nueva redacción de este precepto, al que debe añadirse, como clara previsión de futuro de un mayor control de las bajas, lo dispuesto en la disposición final cuarta, en la que el gobierno “estudiará” (es decir no se compromete a presentar un proyecto normativo) la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, previa consulta con los agentes sociales, “para una más eficaz gestión de la incapacidad laboral”.

E) La ministra Fátima Báñez calificó la reforma de “histórica” y no le voy a negar que dentro de algunos años se hablará de la historia de la desaparición de la indemnización de 45 días de salario por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades como un triunfo de las tesis que han defendido a capa y espada quienes argumentan que el alto coste del despido es el argumento principal para la no creación de empleo, olvidando que la creación de puestos de trabajo guarda relación con la mejora de la situación económica y que la normativa laboral, en concreto la relativa al empleo, es una parte muy limitada en influencia sobre la mejora de la ocupación, tal como apunté en una entrevista en TVE poco antes de conocer el texto de la norma.

A partir de hoy la indemnización para los nuevos contratos, en caso de despido declarado improcedente, se fija en 33 días de salario/año y un máximo de 24 mensualidades, es decir (no conviene olvidarlo ciertamente) la que ya existía para el contrato de fomento de la contratación indefinida. Para los contratos ya existentes se prevé un doble régimen de cuantía por año, 45 días para el período anterior a la entrada en vigor del RDL y 33 días para el resto. Además, la disposición transitoria quinta fija en tales casos una cuantía indemnizatoria máxima de 720 días, que sólo podrá exceptuarse cuando del cálculo de la indemnización por el período anterior al RDL resultara un número de días superior, “en cuyo caso se aplicará este como importe indemnizatorio máximo”, y en cualquier caso el importe no podrá nunca ser superior a 42 mensualidades.

La reducción de la indemnización va acompañada de la modificación relativa al abono de los salarios de tramitación, a los que el trabajador tendrá derecho sólo si la empresa opta por la readmisión (salvo el supuesto de los representantes de los trabajadores, que tienen la opción de elegir, que recibirán los salarios de tramitación tanto en caso de readmisión como de extinción del contrato con indemnización).

F) Por último, el capítulo se cierra con una modificación de la normativa sobre abono de indemnizaciones por parte del FOGASA en supuestos de extinción de contratos. Mientras que la normativa ahora derogada preveía el abono del 40 % de la indemnización por contratos

extinguidos según lo dispuesto en los arts. 51 y 52 c) de la LET, y art. 64 de la ley concursal, y siempre y cuando la empresa tuviera menos de 25 trabajadores, el texto que entra en vigor se refiere sólo a los contratos indefinidos, incluye todas las causas de extinción del artículo 52 de la LET, mantiene la referencia de empresas de menos de 25 trabajadores, y fija el abono de una cantidad de 8 días de salario por año de servicio, con los límites de cuantía previstos (y no modificados) en el apartado 2 del mismo artículo.

El resarcimiento al empresario (que es quien debe abonar la indemnización y después solicitar el abono parcial al FOGASA) no procederá cuando se trate de despidos declarados improcedentes por conciliación administrativa o judicial, o por sentencia (me pregunto qué ocurrirá en los despidos reconocidos como improcedentes por la propia empresa en la carta de despido, ya que la norma no aclara esta posibilidad).

8. El título del capítulo V no puede ser más expresivo: “modificaciones de la Ley 36/2001 de 10 de octubre de la jurisdicción social”.

A) En efecto, como he dicho con anterioridad, sólo han bastado dos meses para que desaparezca del mapa jurídico una de sus aportaciones novedosas más valoradas por la doctrina, la atribución al orden jurisdiccional social de los litigios derivados de las decisiones adoptadas por la autoridad administrativa laboral en materia de expedientes de regulación de empleo de extinciones o suspensiones de contratos, o de reducción de jornada. En la medida en que ha desaparecido en el ámbito sustantivo dicha autorización, atribuyéndose al empresario la decisión final, es coherente jurídicamente hablando la supresión de todos aquellos preceptos de la LJS que hacían referencia a dicha competencia del orden jurisdiccional social.

B) La novedad más significativa es la creación de una nueva modalidad procesal para conocer de la impugnación de la decisión empresarial que efectúen los representantes de los trabajadores (nuevo artículo 124) que será conocida en única instancia por las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia cuando el proceso extienda sus efectos a un ámbito territorial no superior al de una Comunidad Autónoma, y por la sala de lo social de la Audiencia Nacional cuando el conflicto sea de ámbito supraautonómico. En ambos casos será posible interponer recurso de casación ordinario ante la sala de lo social del Tribunal Supremo.

Tal impugnación, para cuya presentación se fija un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación del despido colectivo a los representantes de los trabajadores y para la que se prevé una tramitación de urgencia, queda exceptuada del requisito del intento de conciliación o mediación, o de la reclamación administrativa previa en su caso, y podrá formularse, de acuerdo a lo dispuesto en el nuevo artículo 124.2 por los siguientes motivos: “a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores; c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

9. Vengo diciendo desde hace bastante tiempo que el estudio atento de las disposiciones adicionales (sin olvidar desde luego las transitorias, derogatorias y finales) es totalmente necesario cuando se analiza una norma laboral, ya que suelen incluir cambios sustanciales, no dejando de ser curioso, a la par que técnicamente muy incorrecto a mi parecer, que en el texto articulado se modifiquen preceptos de normas vigentes, y que en las disposiciones adicionales también se haga lo mismo, algo que requeriría como mínimo de una explicación en el preámbulo (¡qué optimista eres!, me dirán algunos) pero que no existe en el del RDL 3/2012.

A) Y digo que hay modificaciones de alcance porque la disposición adicional segunda es otra de las “joyas de la corona” de la reforma, aunque esta joya, a diferencia de otras, se haya mantenido oculta por el gobierno hasta que se ha podido leer en el BOE (64 páginas tiene el

RDL 3/2012, algo que asusta de entrada, y mucho, a quienes no tengan obligaciones profesionales o académicas en el ámbito laboral y que estén – estemos – obligados a conocerla); se regula la “aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público”, en términos que muy probablemente harán inviables que se vuelvan a dictar sentencias como las conocidas en los últimos meses contra la política de despidos de entidades públicas de la Generalitat de Cataluña si la parte empresarial hace bien sus deberes y justifica los motivos que permiten la extinción. Por su indudable importancia reproduzco literalmente parte de la nueva disposición adicional vigésima de la LET: “A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.

Se introducen también reglas limitadoras de las indemnizaciones en contratos de directivos de entidades bancarias y más en general de altos cargos en determinados supuestos, cuestión a la que la Vicepresidenta del Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social dedicaron proporcionalmente mucho más tiempo en la rueda de prensa del Consejo de Ministros del día 10 que a las restantes modificaciones que afectan al conjunto de la población trabajadora.

B) No menos importante en esta ocasión son las disposiciones transitorias (por cierto, está repetida dos veces la séptima, algo que demuestra probablemente las prisas con las que tuvo que acabarse de redactar el texto) y en especial la que afecta a la cuantificación de la indemnización por despido improcedente, ya que establece, como he explicado, una regla de 45 días antes de hoy y 33 días a partir de la entrada en vigor de la norma, y limita a 720 días la cuantía de la cantidad a percibir salvo que el trabajador tenga derecho a una superior en razón del número de años de antigüedad en la empresa,

Fíjense, además, como también he dicho antes, que no es menos importante, ni muchísimo menos, que el contrato para la formación y aprendizaje, dirigido a un determinado colectivo de jóvenes con dificultades de empleabilidad por falta de titulación, podrá formalizarse hasta los 30 años en tanto que no lleguemos a tener una tasa de desempleo en España inferior al 15 % (¡largo me lo fiais amigo Sancho!).

C) Tampoco tienen desperdicio esta vez las disposiciones finales ya que concretan (¿reducen?) los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, sirviendo como ejemplo (que demuestra, esta vez sí, que quien ha redactado el precepto reformado conoce los problemas interpretativos que ha suscitado la normativa hoy derogada) que se haga mención expresa a que la reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar dependiente será “diaria”, así como también que se acoja la jurisprudencia más reciente (y restrictiva) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la limitación del derecho a las vacaciones que no hubieran podido disfrutarse en el año natural por razón de una incapacidad temporal.

Además se regula con todo detalle, y ciertamente estaba pendiente de hacerse, la llamada “enmienda Telefónica” recogida en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, relativa a la extinción de contratos de trabajadores de más de 50 años en empresas con beneficios.

También se aprovechan estas disposiciones finales para incorporar modificaciones en la normativa de formación profesional para el empleo e incluir a los centros y entidades de

formación debidamente acreditados e inscritos en el correspondiente registro entre los sujetos que podrán formalizar convenios con los servicios públicos de empleo para la ejecución de los planes de formación, ejecución hasta el presente reservada a las organizaciones sindicales y empresariales que cumplan las reglas de más representatividad o que sean representativas.

En fin, fíjense como se aprovecha una disposición final para explicar que las cotizaciones por horas extraordinarias se tomarán en consideración para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, y como se “recuperan” como medidas estatales de política de empleo, y que por ello deberán ser tomadas en consideración por las Comunidades Autónomas, aquellas que iban a ser derogadas según lo previsto en el Real Decreto-Ley 3/2001 de 17 de febrero cuando se aprobara la Estrategia Española de Empleo (ya existente) y el Plan de Empleo (aun sin formalizar), medidas que son de especial importancia a mi parecer en el ámbito laboral afectante a las personas con discapacidad.

10. Concluyo... de momento. Hasta aquí unos primeros apuntes de la reforma laboral operada por el RDL 3/2012. Ahora toca profundizar en su estudio, análisis y crítica, sabiendo que muy probablemente algunos preceptos sufrirán cambios de mayor o menor importancia durante la tramitación parlamentaria del proyecto de ley. Pero.. no adelantamos acontecimientos.

Buena lectura del Real Decreto-ley, que a buen seguro más de una persona deberá hacer con bastante tila o manzanilla a su lado. Ya les adelanto que la tarea más difícil es pasar

del preámbulo, y si no se ponen demasiado nerviosos y se lo toman con calma lo conseguirán.

II. REFORMA LABORAL 2012. CORRECCIÓN DE ERRORES DEL REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO. 18 DE FEBRERO.

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/02/reforma-laboral-2012-atentos-la.html>

El Boletín Oficial del Estado publica hoy sábado la “corrección de errores” advertidos en el texto del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, publicado el sábado anterior en el BOE.

Una lectura atenta de tales correcciones confirma, salvo error por mi parte, el carácter formal de la gran mayoría de las mismas y el deseo del legislador de darle una redacción gramaticalmente más correcta a algunos preceptos. El legislador ha querido también corregir la terminología jurídica que no era totalmente correcta en el RDL y de ahí, por ejemplo, que se recupere la terminología “contrato para la formación y el aprendizaje”, o “Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores”. Algunas correcciones gramaticales, como la sustitución de una coma por un punto, son sorprendentes, ya que en el texto publicado el día 11 ya estaban incorporadas, y de ahí que quepa pensar que la corrección se ha efectuado sobre el texto remitido al BOE y no sobre el finalmente publicado. Algunas otras son también curiosas, ya que aparentemente corrigen un error observado al mencionar la Ley 43/2006, pero la consulta de dicha norma demuestra que no había ningún error en el texto original del RDL y que la corrección es la errónea. Otras en fin, son de recuperación de un texto ya existente y que el legislador olvidó por error, como es la reincorporación al artículo 41 del texto refundido de la LET de los sindicatos “representativos” del sector junto a los “más representativos” (ciertamente hubiera sido ilógica esta exclusión en un texto que no guarda, precisamente, especial simpatía jurídica con los primeros).

Sí he encontrado tres correcciones que a mi parecer tienen una cierta importancia: en primer lugar, el RDL permitía la reducción de cuotas en los contratos de formación y aprendizaje en

los que se formalizaran con trabajadores desempleados “inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 1 de enero de 2012”. Pues bien, la corrección es algo más que formal ya que amplía la posibilidad a todos los demandantes inscritos en las oficinas de empleo, al suprimir la mención a esa concreta fecha. Dicho de otra forma, se incentiva aún más el uso de esta modalidad contractual.

En segundo término, habrá que estar atentos al impacto de la corrección efectuada en el apartado 2 del artículo 34 del texto refundido de la LET. En la versión original del RDL se disponía que “en defecto de pacto en contrario” la empresa podría distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5 por ciento de la jornada de trabajo. En la corrección se suprime “en contrario”, pudiendo pactarse a mi parecer períodos más amplios de distribución irregular de la jornada si las partes legitimadas para negociar en la empresa así lo acuerdan.

Por fin, una corrección formal pero con impacto sustancial se produce en la disposición transitoria primera, dedicada al régimen transitorio de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación. En la versión original del RDL se mencionada a las ETTs que en la fecha de entrada en vigor de la norma “no hubieran sido ya autorizadas administrativamente”. La corrección suprime la negación, quedando claro que sólo podrán actuar como tales agencias las ETTs que hayan sido autorizadas de acuerdo a lo dispuesto en su normativa reguladora, la Ley 14/1994 (modificada) y el Real Decreto 4/1995 de 13 de enero.

En cualquier caso, como muchos ojos ven más que sólo dos, ánimo a los lectores y lectoras del blog a leer detenidamente la corrección de errores, por si encuentran alguna otra aparente corrección formal que pueda ser realmente de fondo. Buena lectura del texto.

III. LA REFORMA LABORAL DESEQUILIBRA LAS RELACIONES LABORALES SEGÚN MI PARECER (DEL QUE DISCREPA LA SRA. MINISTRA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL). 26 DE FEBRERO.

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com.es/2012/02/la-reforma-laboral-desequilibra-las.html>

El Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral es una norma de gran importancia que cuestiona toda la construcción histórica del Derecho del Trabajo, desequilibrando las relaciones de trabajo en beneficio de la parte empleadora y dejando de lado algunos derechos reconocidos en la Constitución española (libertad sindical, trabajo, negociación colectiva,..). No es de este parecer, sino todo lo contrario, la Ministra Fátima Báñez, a la que el diario económico “El Economista” realizó ayer sábado una amplia entrevista, para quien “El Gobierno ha emprendido una serie de reformas estructurales en sus primeros días de gobierno, entre ellas la reforma laboral, para devolver a España lo antes posible a la senda de crecimiento económico y de creación de empleo”, al mismo tiempo que considera, como manifestó el pasado miércoles en el Congreso de los Diputados, que el gobierno ha hecho “una reforma laboral equilibrada, útil y que mejora la vida de todos los españoles”.

Tras un largo e ideológico preámbulo que justifica el contenido de la reforma (cuestión distinta es si el ese texto guarda real relación con aquello que se recoge en el texto articulado, y les puedo asegurar que no me lo parece tras haberlo leído en varias ocasiones), la norma estructura los cambios en la normativa laboral en varios capítulos. El primero versa sobre las medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, e incorpora nuevas reglas sobre la intermediación laboral, la formación profesional y las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social en el contrato para la formación y el aprendizaje que podrá durar hasta los 30 años mientras la tasa de desempleo en España no baje al 15 %. Quizá lo más importante sea la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal puedan actuar como agencias de colocación, y leamos ahora la explicación de la Ministra: “En la reforma hemos apostado por

aumentar la empleabilidad. En el servicio público de empleo tenemos que mejorar los ratios de colocación de los desempleados y, por eso, hemos abierto la posibilidad a la colaboración privada. Ahora va a haber más oportunidad de encontrar empleo, pues habrá más ofertas para presentar a los trabajadores”.

El capítulo segundo regula el fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, y aquí se incluye una de las “joyas de la corona” según el gobierno de la reforma como es el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores; hay también, cambios importantes en la regulación del contrato a tiempo parcial y una nueva regulación del trabajo a distancia o “teletrabajo”. Suscita muchísimas dudas jurídicas la ampliación del período de prueba hasta un año para el nuevo contrato, y desde luego va en contra de la doctrina de la sala de lo social del Tribunal Supremo (véase la sentencia de 20 de julio de 2011, número de recurso 152/2010). Es curiosa la justificación política de la medida para la Sra. Báñez: “Somos conscientes de que es el doble del periodo de prueba tradicional, pero es razonable para que empresario y trabajador vean si el proyecto es viable y satisfactorio para ambos”.

Vayamos al capítulo tercero, cuyo título es claramente expresivo de aquello que pretende la norma, “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”, con modificaciones sin duda importante en la ordenación de los sistemas de clasificación profesional (desaparecerán las categorías profesionales y sólo quedarán los grupos), la distribución irregular del tiempo de trabajo (mínimo del 5 %, ampliable por acuerdo), la ampliación de las posibilidades empresariales de modificación funcional, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo (uno de los ejes centrales de la reforma a mi parecer), reglas sobre suspensión y extinción de las relaciones de trabajo (la supresión de la autorización administrativa ha sido uno de los secretos mejor guardados de la reforma hasta el momento de su aprobación), y reglas sobre estructura y ordenación de la negociación colectiva (con cambios sustanciales que debilitan sustancialmente una estructura articulada de la negociación, y que dan una prioridad absoluta a los convenios de empresa).

Lean con detalle el texto y comprobarán que es posible la reducción de los salarios por decisión unilateral del empleador, aunque alguna sentencia había ya reconocido esa posibilidad con las reformas anteriores tal como ha explicado muy bien el magistrado Rafael López Parada en uno de sus artículos (todos ellos de obligada lectura) sobre la nueva reforma. No deja de ser curiosa, nuevamente, la explicación de la Ministra sobre los cambios en la negociación colectiva: “Hemos llevado el convenio de empresa a la ley y hemos hecho algo que nos parece fundamental: modernizar la negociación colectiva, invitando al diálogo permanente a las partes más cercanas en las relaciones laborales, el empresario y el trabajador, sin eliminar el resto de convenios. Hay convenios en vigor que respetamos. Pero ahora debe prevalecer el de empresa, que es lo que moderniza e impulsa la negociación y favorece la flexibilidad”. Desde una perspectiva radicalmente opuesta, y al analizar los cambios en los preceptos reguladores de las modificaciones de las condiciones de trabajo, por decisión empresarial o descuelgue del convenio, el Informe elaborado por el gabinete jurídico de la C.S. de CC OO destaca que “se individualizan las relaciones laborales, con grave afectación de los derechos colectivos y por ende a los derechos individuales, en tanto que menoscabando la acción sindical y la negociación colectiva se sitúa al trabajador en mayor indefensión que al empresario”; y en parecidos términos se manifestó la diputada del PSOE, Sra. Gutiérrez del Castillo, en la interpelación presentada el pasado miércoles 22 en el pleno del Congreso “sobre las repercusiones de la reforma laboral del gobierno en la negociación colectiva y sus efectos en los salarios”, afirmando que “en lugar de promover un modelo de empresa en el que se refuerce la cooperación entre empresarios y trabajadores para el mantenimiento del empleo mediante la flexibilidad interna pactada, ustedes vuelven a la figura del patrono, dueño y señor de la vida de sus trabajadores y de sus familias”

El capítulo IV tiene un título impactante, pero que coincide después con su contenido ya es harina de otro costal: “Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral”. Por cierto, el título me parece más propio de un economista que no de un jurista, y tras leer con calma todo el preámbulo de la norma quizá lleguen a la conclusión que ahora les propongo como hipótesis de trabajo, la importante presencia de economistas en la configuración, e incluso redacción, de la norma, en perjuicio de la intervención jurídica. He dicho en más de una ocasión, y ahora lo reitero, que deberíamos hacer sesiones monográficas de estudio sobre el preámbulo, para analizar aquello que es un claro ejemplo de lo que se quiere decir y aquello que es la norma en realidad, o por decirlo con las lúcidas palabras del profesor Antonio Baylos, un preámbulo “afectado de esquizofrenia legislativa entre lo que afirma y lo que realmente hace”.

Como concreción, se recuperará antes de lo previsto en el RDL 14/2011 de 26 de agosto la norma sobre prohibición de encadenamiento de algunos contratos de duración determinada, se da una nueva regulación a la extinción colectiva de contratos en la que la decisión empresarial tendrá como regla general la última palabra al suprimirse la autorización administrativa, se fortalece como causa de extinción del contrato el absentismo individual de un trabajador y sin necesidad de tomar en consideración el colectivo del conjunto de la plantilla del centro de trabajo, se reducen mucho las indemnizaciones por despido improcedente de todos los trabajadores (otras de la reforma “cinco estrellas”, si bien la Ministra defiende que “con la reforma, el sistema de despido es más justo y seguro para todos”, y que “al trabajador que tiene sus derechos adquiridos a 45 días se lo reconocemos”), se limita la percepción de los salarios de tramitación a los supuestos en los que se produzca la readmisión del trabajador, y se modifican las reglas sobre la ayuda económica del Fondo de Garantía Salarial en casos de extinción de contratos (sólo tomará en consideración los contratos indefinidos y en empresas de menos de 25 trabajadores).

Por fin, el capítulo quinto. El 11 de diciembre entró en vigor la Ley 36/2011 de 11 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Pues bien, su vigencia completa sólo ha durado dos meses y desde luego sin haber podido constatar su efectividad en las materias que ahora han sido modificadas, señaladamente todo aquello que afecta a la regulación de las decisiones empresariales (antes requeridas de autorización administrativa) en los supuestos de reducción de jornada, suspensión y extinción colectiva de contratos de trabajo, creando la norma una nueva modalidad procesal especial para ajustar la regulación procesal a los cambios acaecidos en el ámbito jurídico sustantivo. Igualmente, la norma adapta la normativa procesal a los cambios sustantivos en todo lo relativo a la tramitación del despido y las consecuencias de la declaración de improcedencia sobre la posible percepción de los salarios de tramitación. Especialmente importante me parece (¿por desconfianza hacia los jueces de lo social?) la atribución a los Tribunales Superiores de Justicia del conocimiento en única instancia de los procesos de despidos colectivos impugnados por los representantes de los trabajadores. Por cierto, como los juristas somos muy quisquillosos, me gustaría saber si hay alguna intención oculta en el apartado 9 del nuevo artículo 124, cuando define la actuación correcta o incorrecta, jurídicamente hablando, de la decisión extintiva del empleador como “ajustada a derecho” o “no ajustada a derecho” en lugar de utilizar los términos “procedente” o “improcedente”.

No son menos importantes las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales, en especial la adicional segunda que regula la extinción contractual del personal laboral de las Administraciones Públicas al amparo de la “insuficiencia presupuestaria sobrevenida”, con su indudable impacto sobre el personal universitario, tanto docente como investigador, y que hará probablemente muy difícil que vuelvan a dictarse sentencias como las de varios juzgados de lo social de Cataluña que han declarado la improcedencia de las extinciones efectuadas en entes y organismos públicos. Por cierto, se recentralizan las políticas de empleo, algo que debería merecer duras críticas por parte de la Generalitat y que he

escuchado pero con mucha timidez, y que espero, como mínimo, que se corrija en la tramitación parlamentaria del RDL ya anunciada como proyecto de ley.

Esperaremos, pues, a la tramitación parlamentaria, pero el RDL 3/2012 no augura nada bueno para unas relaciones laborales basadas en la concertación y diálogo social. Ojala me equivoque, aunque la frase de la Ministra de que esta reforma “en cierto sentido es la más dialogada de la democracia” no permite, repito, ser optimista. Por ello, y desde mi utopía, me permito reproducir algunos párrafos de la carta enviada el pasado 15 de febrero a la Sra. Bañez a través del blog de Cristianisme i Justícia.

“¿De verdad cree que la reforma conseguirá el objetivo teóricamente perseguido, y que todos los españoles compartimos (o al menos quiero creer que es así, aunque soy un poco utópico y por ese motivo participo en una Fundación que justamente se llama “Utopía), como es la creación de empleo y la reducción del desempleo? Ojala sea así y los datos estadísticos le den la razón en poco tiempo, aunque el Presidente del gobierno se lo ha puesto difícil de entrada al afirmar que seguirá incrementándose el desempleo en 2012.

Tengo mis dudas, Sra Ministra, sobre el hecho de que un período de prueba de un año, en una de sus medidas estrella cual es el contrato de trabajo para emprendedores (que ocupen a menos de 50 trabajadores) sirva para incrementar la contratación, y mucho me temo que pueda convertirse en un elemento de rotación en el mercado de trabajo de los jóvenes. También le confieso que soy muy escéptico sobre las bondades que ha defendido de la supresión de la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo, o de la reducción de la indemnización en caso de despido improcedente, o de ampliación de las causas de extinción del contrato al personal laboral de las Administraciones Públicas, por citarle sólo algunos de los argumentos que me llevan a ser crítico con la reforma.

Pero, Sra. Ministra, ¿sabe de verdad que es lo que más me preocupa? Que la norma ha desequilibrado las relaciones de trabajo en claro detrimento de los trabajadores y de sus organizaciones. Quizá yo sea un poco anticuado, pero sigo pensando que las relaciones laborales que funcionan mejor son aquellas que se basan en el acuerdo y el diálogo social, y que las empresas mejores y más socialmente responsables son las que poseen una plantilla bien formada, permanente y motivada. Cierto, no se le voy a negar, que hay algunas medidas sobre la formación en la reforma que pueden ser de utilidad, pero quedan tan diluidas entre el arsenal de malas noticias para las personas que venden su fuerza de trabajo que su importancia es mínima.

Y le confieso también, Sra. Ministra, que estoy preocupado por mi empleo, o más exactamente por mi “plaza en propiedad” como funcionario. Sí, ya sé que soy un “privilegiado” sólo por poder desarrollar mi trabajo con estabilidad, aunque las condiciones económicas sufran periódicamente recortes. Pero, con la reforma y su aplicación, ¿qué quedará del Derecho del Trabajo, ámbito central de mi actividad profesional? Bueno, no debo preocuparme porque todavía tengo edad para reconvertirme profesionalmente, aunque cada vez menos.

No quiero robarle más tiempo, Sra Bañez, porque me consta que ahora le toca defender la reforma y sus bondades. Sin duda tiene alrededor mucha gente que le baila el agua y que le dirán maravillas de ella. Pero por favor, escuche la voz de muchas personas, empleadas y desempleadas, que tienen serias dudas sobre dicha bondad. Escuche a las organizaciones sindicales, que aunque sean muy “anticuadas y reaccionarias” según su compañera de partido Esperanza Aguirre tienen una indudable presencia entre la población trabajadora. Y escuche también a los profesionales del iuslaboralismo español, porque comprobará que muchos de ellos son seriamente críticos con la reforma laboral y el desequilibrio que produce en las relaciones laborales y que puede, de seguir por este camino, retrotraernos a los orígenes del Derecho Trabajo

Se lo dice, cordialmente, una persona con más de 35 años de conocimiento de la normativa laboral y de su impacto sobre la creación de empleo, y que cree que las normas laborales son sólo una parte muy pequeña de aquello que se necesita para conseguir dicha creación”.

IV. ALGUNAS DUDAS JURÍDICAS SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL. 1 DE MARZO.

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com.es/2012/03/dudas-juridicas-sobre-la.html>

En esta entrada deseo compartir con los lectores y lectoras del blog algunas dudas jurídicas que tengo tras la detallada lectura y estudio del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de marzo, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y tras los debates que hemos tenido durante las últimas dos semanas en diferentes foros académicos y sociales.

1. ¿Se está utilizando correctamente la figura del Real Decreto-Ley? ¿Estamos ante una situación de extraordinaria y urgente necesidad? ¿Cumple los requisitos proclamados por el Tribunal Constitucional para la utilización de esta norma? Véase la sentencia 31/2011 de 17 de marzo, de la que reproduzco un fragmento.

“La respuesta al debate procesal trabado entre las partes respecto a la concurrencia del supuesto de hecho habilitante requerido por el art. 86.1 CE debe partir de la jurisprudencia constitucional recaída hasta la fecha en relación con este requisito. Dicha doctrina ha sido sintetizada en la STC 68/2007, de 28 de marzo, FJ 6, la cual siguiendo pronunciamientos anteriores, señala, tras reconocer el peso que en la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad ha de concederse "al juicio puramente político de los órganos a los que incumbe la dirección del Estado", que "la necesaria conexión entre la facultad legislativa excepcional y la existencia del presupuesto habilitante" conduce a que el concepto de extraordinaria y urgente necesidad que se contiene en la Constitución no sea, en modo alguno, "una cláusula o expresión vacía de significado dentro de la cual el lógico margen de apreciación política del Gobierno se mueva libremente sin restricción alguna, sino, por el contrario, la constatación de un límite jurídico a la actuación mediante decretos-leyes". Por ello mismo dijimos que es función propia de este Tribunal "el aseguramiento de estos límites, la garantía de que en el ejercicio de esta facultad, como de cualquier otra, los poderes se mueven dentro del marco trazado por la Constitución", de forma que "el Tribunal Constitucional podrá, en supuestos de uso abusivo o arbitrario, rechazar la definición que los órganos políticos hagan de una situación determinada" y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad de un Decreto-ley por inexistencia del presupuesto habilitante por invasión de las facultades reservadas a las Cortes Generales por la Constitución (SSTC 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3)".

También hemos de recordar que este Tribunal ha insistido (STC 332/2005, de 15 de diciembre, FJ 5) en que el control jurídico de este requisito no debe suplantar a los órganos constitucionales que intervienen en la aprobación y convalidación de los Reales Decretos-leyes, sino que ha de apoyarse en una valoración de conjunto de las circunstancias que rodean al caso. Así el ejercicio de esta potestad de control del Tribunal implica que la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad que en el caso concurra, sea explícita y razonada y que exista una conexión de sentido entre la situación definida y las medidas que en el Decreto-ley se adoptan (en tal sentido, STC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3).

Así pues, dos son los aspectos que conforme a nuestra doctrina (por todas, STC 329/2005, de 15 de diciembre, FJ 6) hemos de tener en cuenta en la determinación de la concurrencia de la "extraordinaria y urgente necesidad" exigida por el art. 86.1 CE a efectos de determinar la validez constitucional de la regulación que examinamos. En primer lugar, los motivos que, habiendo sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación, hayan sido explicitados de

una forma razonada (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3; y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, en segundo lugar, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3; 137/2003, de 3 de julio, FJ 4; y 189/2005, de 7 de julio, FJ 4). En lo que respecta a la primera de las cuestiones mencionadas, la exigencia de que el Gobierno explicita de forma razonada los motivos que le impulsan a acudir a la figura del Decreto-ley para dar respuesta a una determinada situación, hemos partido tradicionalmente del examen del propio preámbulo del Decreto-ley impugnado, del debate parlamentario de convalidación y de su propio expediente de elaboración para valorar conjuntamente los factores que han llevado al Gobierno a acudir a esta concreta fuente del Derecho (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4, y 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4)".

2. ¿Respeto el RDL 3/2012 la normativa de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical, negociación colectiva y extinción del contrato de trabajo, en concreto los convenios números 87, 154 (artículo 8: Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva) y 158 (artículo 4 No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio).

3. ¿Respeto el RDL 3/2012 la normativa de la Unión Europea, en concreto la Carta de los derechos fundamentales, en materia de libertad sindical, negociación colectiva y protección contra el despido?

4. ¿Respeto el RDL 3/2012 la doctrina del Tribunal Constitucional sobre el artículo 35 de la Constitución, que reconoce el derecho al trabajo? Por su interés reproduzco un fragmento de la sentencia 192/2003 de 27 de octubre.

"Tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rijan entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho. No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8, que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el "derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa".

5. ¿Respeto el RDL la doctrina del Tribunal Constitucional respecto a la limitación del arbitraje obligatorio, recogida en la sentencia 11/1981? Por su interés reproduzco un fragmento.

"El laudo de obligado cumplimiento, que constituye uno de los puntos neurálgicos del ataque de inconstitucionalidad contenido en eses recurso, es una figura de perfiles no demasiado claros, por lo cual no será inoportuno tratar de comprenderlo estableciendo la evolución que nuestro ordenamiento ha experimentado en esta materia y fijando su actual situación normativa.

Llegamos de este modo al Real Decreto-ley 17/1977. En este texto, los llamados laudos de obligado cumplimiento aparecen tanto en el título II, que versaba sobre los conflictos, como en

el título III, que trataba de los convenios. En la primera línea, la de los conflictos, el artículo 25 distinguía entre «conflicto derivado de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente», caso en el cual el conflicto se remitía a la Magistratura de Trabajo, y -conflicto para modificar las condiciones de trabajo., caso en el cual la autoridad laboral dictaba el laudo de obligado cumplimiento.

En la segunda línea, el título III del Real Decreto-ley 17/1977 dio nueva regulación a determinados preceptos de la Ley de Convenios del año 1973. Destacaba entre ellos la redacción que se daba al artículo 15. Según este texto, si las partes no llegaban a un acuerdo en la negociación de un convenio colectivo, podían designar uno o varios árbitros que actuaran conjuntamente; en el caso de que no hubiera acuerdo ni decisión derivada de arbitraje voluntario, se podía acudir al procedimiento de conflicto colectivo (salvo que se ejerciera el derecho de huelga) y a través del procedimiento de conflicto obtener de la Administración un laudo.

De esta suerte, la situación tras el Real Decreto-ley 17/1977 era la siguiente: en los conflictos derivados de discrepancias sobre Interpretación, el procedimiento se tramitaba ante las Magistraturas de Trabajo; los conflictos planteados para modificar las condiciones de trabajo se resolvían a través de los procedimientos de conflicto y por medio de ellos, la Autoridad laboral dictaba el laudo de obligado cumplimiento. Dentro del conjunto de los llamados conflictos para modificar las condiciones de trabajo, era uno de ellos –y tal vez el más significativo– el determinado por el fracaso de las negociaciones del convenio colectivo.

Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, la legalidad anterior ha quedado modificada. Como dijimos más arriba, el Estatuto de los Trabajadores no ha derogado el título II (artículos 17-26) del Real Decreto-ley 17/1977, pero ha derogado, en cambio, expresamente, el título III (art. 27), la Ley 38/1973 a la que el artículo 27 dio nueva redacción, y, en especial, el artículo 15 de aquella Ley tal como el de 1977 quedó redactado. El Estatuto de los Trabajadores, como también quedó dicho, no ha regulado nada sobre los conflictos colectivos. Ha regulado, en cambio, los convenios colectivos, aunque sin aludir a la hipótesis del fracaso de la negociación. Subsiste, pues, el artículo 25 del Real Decreto-ley 17/1977 y la norma que en él se contiene sobre los conflictos colectivos para modificar condiciones de trabajo. Una interpretación sistemática permite englobar en este tipo genérico de conflictos el especial conflicto consistente en el fracaso de la negociación, que puede entrar así en el ámbito del artículo 25.

De este modo, el problema de la constitucionalidad del artículo 25 del Real Decreto-ley 17/1977, y como consecuencia la del 26, se plantea en dos posibles sentidos: uno, en lo que concierne a su relación con el derecho de huelga para saber si limita indebidamente este derecho en cuanto derecho fundamental reconocido en el artículo 28 de la Constitución; otro, en lo que respecta a la posible y eventual violación del artículo 37 de la Constitución y del principio de autonomía colectiva en el marco de las relaciones laborales.

En el primer sentido, no parece que la contradicción exista, pues el artículo 17.2 del Real Decreto-ley 17/1977 es claro en el sentido de que los trabajadores no pueden, ejercer el derecho de huelga cuando son ellos los que han utilizado el procedimiento que conduce al laudo. En tal caso la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga procede de haber puesto ellos mismos en marcha el procedimiento de conflicto. En cambio, en aquellos casos en que el procedimiento de conflicto lo inician los representantes de los empresarios, la huelga no queda impedida. El artículo 15 de la Ley de 1873 lo ponía de manifiesto para el caso del fracaso de la negociación del convenio y así debe entenderse hoy. Se puede acudir al procedimiento de conflicto si no se ejercita el derecho de huelga.

Más difícil de resolver es la segunda cuestión, esto es, la medida en que la articulación de un llamado arbitraje público obligatorio para resolver los conflictos sobre modificación de

condiciones de trabajo y, en especial el conflicto nacido del fracaso de la negociación del convenio, puede contravenir el derecho de la negociación consagrado por el artículo 37 de la Constitución.

Para resolver esta cuestión, no basta, a nuestro juicio, llegar a la conclusión de que ese llamado arbitraje público obligatorio no es genuino arbitraje, porque en modo alguno lo es el que reúne al mismo tiempo las características de ser público y de ser obligatorio. Más allá de las palabras, lo que existe es la sumisión a una decisión de un órgano administrativo. Es verdad que esta intervención y esta decisión son históricamente los herederos residuales, como hemos tratado de poner de relieve anteriormente, de un sistema de intervención administrativa que era claramente limitativo de los derechos de los administrados. En el sistema del Real Decreto-ley 17/1977, en virtud de la evolución misma que había experimentado ya el sistema jurídico laboral español, las cosas no se producían igual que en los cuerpos de normas anteriores: la Administración no actúa de oficio (cfr. art. 18) y la vía de los procedimientos de conflicto colectivo no es necesaria sino facultativa (cfr. art. 17). Además de no existir la iniciativa pública, los laudos, según se desprende del artículo 26, deben decidir la cuestión entre las posiciones de las partes en conflicto respetando el principio de congruencia (cfr. art. 28) y están sometidos a impugnación ante la jurisdicción (cfr. art. 26 in fine). Esta línea de análisis nos conduciría a plantearnos el problema de la licitud constitucional de que potestades que a primera vista parecen jurisdiccionales, por consistir en la resolución de conflictos, se confieran a órganos de la Administración en contra del principio de la división de los poderes. Esta línea no parece que pueda llevarse mucho más allá y no da respuesta a la demanda de los recurrentes, pues éstos fundan su demanda en la violación del artículo 37 de la Constitución y en la idea de que dicho artículo consagra el derecho a la negociación colectiva en términos tales que ningún otro instrumento puede suplir a éste a la hora de alcanzar la normativa laboral. Es ésta una tesis que no puede ser acogida, pues resultaría paradójico que existiera una bolsa de absoluta y total autonomía dentro de una organización, como el Estado, que, por definición, determina para sus súbditos un factor heteronómico. Más bien parece que ocurre algo similar a lo que acontece con el llamado principio de autonomía en el campo del Derecho privado. Es un principio del derecho que preside la vida jurídica, pero no hay inconveniente para que, en ocasiones, pueda presentar excepciones, siempre que la limitación de la libertad individual que supongan se encuentre justificada.

La justificación puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven, puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje previsto en el artículo 10 de este mismo Decreto-ley, tal como hemos interpretado este precepto anteriormente. Sin embargo, en el caso de los artículos 25, b), y 26, ni se trata propiamente de un arbitraje ni, aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional definido en el artículo 37 de la Constitución”.

6. ¿Respeto el RDL la doctrina del Tribunal Supremo sobre adecuación de la duración de la prueba al objeto del contrato? Véase la sentencia de 20 de julio de 2011:

“Debe sostenerse, que la negociación colectiva no puede magnificarse hasta el extremo de admitir como válidas fórmulas convencionales que pueden resultar incompatibles con la propia finalidad y funciones -que hemos ya descrito- del instituto del período de prueba, pues una regulación convencional en la que se fije una duración excesivamente dilatada de dicho período, bien puede sugerir -como ha puesto de manifiesto la doctrina científica- que se esté dando amparo a un resultado que, en la práctica, puede asemejarse a la funcionalidad real de los contratos temporales, lo que podría encubrir situaciones de fraude de ley al poder utilizarse para enmascarar unos fines no queridos por el citado precepto estatutario. Dichas

cláusulas son radicalmente nulas por contrarias a la ley y al orden público social. En estos casos, contrariamente a lo que entiende la sentencia recurrida, los Tribunales Laborales pueden declarar su nulidad bien sea a través de la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo, bien lo sea por la modalidad del conflicto colectivo o, en su caso, los Tribunales pueden dejar de aplicar la cláusula en cuestión, cuando se invoque por un trabajador la figura del fraude de ley. En este sentido, la sentencia de esta Sala de 27 de diciembre de 1989, ya calificó de fraudulenta la libertad empresarial de desistimiento a la que hace referencia el número 2 del repetido artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores "...en tanto que descansara en consideración ajena a las experiencias que constituyen el objeto de esta prueba." 7. ¿Respetan el RDL las competencias autonómicas en materia de ejecución de la legislación laboral, incluyendo aquí la gestión de las políticas de empleo? ¿Es acorde la disposición final duodécima al marco constitucional y estatutario?

8. La nueva articulación, que algunos califican de desarticulación, de la estructura de la negociación colectiva no permite a las organizaciones sindicales y empresariales organizar dicha estructura, dado el mandato imperativo de la prevalencia del convenio de empresa y la imposibilidad de modificarlo por los agentes sociales. ¿Puede esta limitación constituir una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical en cuanto a uno de sus contenidos esenciales, según doctrina del TC, que es el derecho de negociación colectiva? Sin duda aparecerán muchas más dudas a lo largo de los debates de los próximos días, y también con ocasión de la tramitación parlamentaria. Es decir, habrá que seguir analizando la norma, la presente y en su caso la futura, con todo detalle.

V. LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO POPULAR. CRÓNICA (PREFERENTEMENTE JURÍDICA) DE UNA SEMANA MUY INTENSA. 11 DE MARZO.

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/03/la-reforma-laboral-del-gobierno-popular.html>

1. Inicio con esta entrada mi seguimiento de la reforma laboral, en vigor desde el 12 de febrero, una vez que el Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el pasado jueves su convalidación y acordó la tramitación del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de marzo como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia; una reforma "que es la que teníamos que hacer" y que es "la reforma de la gente corriente" según la Ministra de Empleo y Seguridad Social Sra. Fátima Báñez.

Es obvio que la cantidad de información, jurídica, política y social, que hay ya sobre la reforma impide un análisis exhaustivo de toda ella, y afortunadamente además la blogosfera laboralista está llena de excelentes artículos que contribuyen muy bien a su conocimiento, como los del profesor Antonio Baylos y aquel en el que escribe el Magistrado Rafael López Parada, y desde las redes sociales se puede acceder a las presentaciones efectuadas en diversas jornadas de estudio sobre la reforma, de las que deseo destacar por su claridad y brillantez expositiva la efectuada, en catalán, por el catedrático de la Universidad de Girona Ferrán Camas Roda. Mi propósito en esta entrada es más limitado: analizaré algunos documentos y debates que han visto la luz pública esta semana, a la espera de iniciar el trámite parlamentario con la presentación de enmiendas por los diferentes grupos parlamentarios.

2. Un primer debate parlamentario sobre la reforma lo tuvimos el martes 6 de marzo en el Pleno del Congreso, con ocasión de la moción presentada por el grupo socialista "sobre las repercusiones de la reforma laboral del gobierno en la negociación colectiva y sus efectos en los salarios", en la que se pedía al gobierno que retirara el RDL y abriera un proceso de debate con los agentes sociales para llegar a un texto negociado y con el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 como punto de referencia. En su intervención,

la diputada Sra. Gutiérrez del Castillo criticó duramente la reforma y manifestó que “provoca una carrera descontrolada por la rebaja de las condiciones de trabajo dando al traste con la competencia leal entre empresas; y, sobre todo, deja a los trabajadores en la más absoluta indefensión”. En el debate de la moción, rechazada por los votos en contra del PP i CiU, el diputado, y laboralista, del PNV Sr. Emilio Olavarría destacó la importancia de la reforma por trasladar al empresario “la totalidad del poder para designar y configurar las condiciones de trabajo mediante mecanismos absolutamente extravagantes al ordenamiento jurídico, tal y como está concebido en todos los países del mundo civilizado”, tesis no compartida por el diputado de CiU, Sr. Carles Campuzano (al que le espera una difícil tarea para argumentar el apoyo de CiU a la reforma, aunque no se trata de “su” reforma y sí de la del PP) que afirmaba que “esta tampoco es una reforma que subvierta los principios en los que funciona el derecho del trabajo en el Estado español”. En fin, la diputada del PP Sra. Susinos Tarrero no se salió del guión oficial, atacó duramente la moción socialista y defendió que se trata de la reforma del empleo y de la mejora de la empleabilidad, enfatizando que “el Gobierno ha trabajado de forma intensa, seria y responsable y en poco más de un mes ha presentado una reforma laboral que ha sido calificada como útil, completa y equilibrada”. Se le olvidó a la diputada del PP decir quienes la calificaban de manera positiva, aunque son bien conocidos

3. Ese mismo día ya se había publicado en el BOE la primera norma que se dicta en desarrollo del RDL, en concreto el Real Decreto 451/2012 de 5 de marzo “por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades”, que da cumplimiento a lo previsto en la disposición final octava, y que entró en vigor al día siguiente de su publicación. Me interesa ahora destacar de la norma que procede a la modificación del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, disponiendo que dicha regulación especial se aplicará a los máximos responsables y directivos contemplados en el RD 451/2012 y no vinculados por una relación mercantil, con la importante matización de que lo será “en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”. Por consiguiente, los límites retributivos les serán plenamente de aplicación, incluso a los contratos formalizados antes de la entrada en vigor del RDL, ya que la disposición final segunda obliga a su adaptación “antes del 13 de abril de 2012”. Por cierto, no deja de sorprender que tratándose de un contrato laboral el de alta dirección, aunque de carácter especial, se atribuya al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas la aprobación de “los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere este real decreto”.

4. El mismo día 6 tres grupos parlamentarios (PSC, ERC, ICV- EUiA) y un sub grupo parlamentario (SI) presentaron en el Parlamento catalán una solicitud de dictamen al Consejo de Garantías Estatutarias para que este emita su parecer sobre la constitucionalidad de diversos preceptos del RDL, como paso previo a la interposición de un posible recurso de inconstitucionalidad. El escrito considera no conforme a la CE (artículo 86.1) la utilización del Decreto-Ley por entender que para algunos preceptos no existe la “extraordinaria y urgente necesidad” requerida por la Constitución, y porque vulnera derechos fundamentales y otros derechos recogidos en el Título I, con mención específica al derecho al trabajo del artículo 35. El escrito, de redacción desigual y que a mi parecer hubiera necesitado de mayor argumentación jurídica en algunos de sus contenidos, destaca la posible vulneración de las competencias autonómicas en varios preceptos del RDL que tratan de las políticas de empleo y de formación, algo en lo que coincide con CiU que presentó otro escrito dirigido al Consejo el día 7 para que se pronuncie también sobre esa posible vulneración.

Destaco también del escrito de los cuatros grupos la consideración de que el RDL puede estar vulnerando normas internacionales como el Convenio número 158 de la OIT, por imposibilidad de extinguir el contrato sin justa causa, y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea que reconoce varios derechos laborales, entre los que destaco ahora el

de información y consulta de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas – derecho que a mi parecer queda especialmente limitado en la nueva regulación de las modificaciones de condiciones de trabajo y en los supuestos de reducción de jornada, suspensión y extinción de las relaciones contractuales –

5. El miércoles día 7 las organizaciones sindicales CC OO y UGT presentaron en sociedad las enmiendas elaboradas al RDL y que han de servir tanto para las hipotéticas negociaciones con el gobierno como para su acogida por algunos grupos parlamentarios y la correspondiente presentación en el trámite parlamentario, enmiendas ya enviadas al presidente del gobierno el día 2 de marzo junto con un escrito en el que critican duramente la reforma y reiteran la petición de abrir un proceso de diálogo social “para corregir, en el trámite parlamentario, los aspectos más lesivos de la reforma laboral”. Se trata de un documento de 50 páginas, en el que se formulan enmiendas a numerosos artículos del RDL, aunque los medios de comunicación sólo hayan puesto el acento en el que consideran más llamativo, el “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a la creación de trabajo estable”, una respuesta jurídica al “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” del RDL.

Es una lástima que el documento sindical haya desaparecido prácticamente del debate social y mediático un día después de su presentación, pero tampoco es de extrañar por un doble motivo a mi parecer: de una parte, por el escaso o nulo interés de buena parte de los medios de comunicación de informar sobre los aspectos positivos de la actividad sindical (en cambio las noticias contrarias a la huelga general se mantendrán sin duda durante mucho tiempo); de otra, porque hubiera sido más adecuado a mi entender realizar una breve síntesis del contenido del documento para dichos medios, destacando aquello que los sindicatos consideraran más relevante, y dejar el resto del análisis completo, técnico y político, para otros foros y debates más especializados.

Y digo que es una lástima porque las enmiendas deben leerse con atención, así lo he hecho, ya que pretenden reformar gran parte del RDL y recuperar el valor de la centralidad de la negociación colectiva en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo que limitar el poder empresarial, al que se le ha dado una importancia exorbitante en el RDL. Todas las personas interesadas en el seguimiento técnico de la reforma laboral deben leer y analizar las enmiendas con detenimiento, unas enmiendas con las que CC OO y UGT han querido poner de manifiesto que “resulta compatible adoptar medidas que fomenten la adaptabilidad y flexibilidad en la empresa, la creación de empleo y el crecimiento económico con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores”.

Me atrevo a efectuar una síntesis de las enmiendas, pidiendo disculpas de entrada a sus redactores si no extraigo de las mismas todo aquello que se pretende recoger:

A) Limitación de la ampliación del contrato para la formación y el aprendizaje, recuperando la normativa vigente con anterioridad en cuestiones de edad, de duración y del tiempo efectivo de trabajo.

B) Recuperar la voluntariedad de la prestación laboral por los desempleados frente a la obligatoriedad impuesta por el RDL cuando las empresas sustituyan a sus trabajadores con trabajadores desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo “durante el tiempo en que aquéllos participen en acciones de formación, siempre que tales acciones estén financiadas por cualquiera de las Administraciones públicas”.

C) Crear un contrato indefinido, con medidas económicas que incentiven la contratación de jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años desempleados de larga duración, dirigido a empresas de menos de 25 trabajadores y que podrá extinguirse si no se consolida el empleo en un período máximo de un año, entendiéndose que dicha consolidación no se producirá, en defecto de aquello que se establezca en negociación colectiva, “cuando opere una reducción

de ventas o ingresos de al menos el 10 % respecto del ejercicio anterior a la contratación, referido a la unidad productiva en la que preste servicios el trabajador”. La extinción (y este ha sido el apartado que más ha atraído la atención de los medios) implicaría el derecho a una indemnización de cinco días de salario por trimestre trabajado.

D) Suprimir las horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, por disponer ya de las complementarias para ajustar la jornada de trabajo, y más concretamente en el terreno social porque en la práctica llevaría a “desnaturalizar la esencia de esta forma de trabajo que afecta particularmente a las mujeres y los jóvenes”. Además se pretende el incremento del coeficiente multiplicador a efectos de poder acceder a determinadas prestaciones de Seguridad Social hasta el 1,75 (frente al 1,5 actual).

E) Mantener la regulación anterior del contrato a domicilio y dar nueva redacción a la nueva figura del contrato de trabajo a distancia para incorporar plenamente el acuerdo europeo de 2002 sobre la materia y también para respetar la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva de trato entre mujeres y hombres.

F) Dar nueva redacción al artículo 15.5 de la LET, que regula la conversión de trabajadores temporales en fijos, reduciendo los períodos de duración temporal con dos o más contratos, convirtiendo los contratos temporales en fijos discontinuos cuando se trate de los mismos o similares trabajos fijos y periódicos, y aplicando la conversión tanto si se trata del mismo como de distinto puesto trabajo ocupado por el trabajador.

G) Dar un mayor poder a la negociación colectiva para la ordenación y evitar lo que se califica de “desbordamiento del poder unilateral del empresario”, en la regulación de la movilidad funcional. Recuperar la causalidad de la decisión empresarial cuando adopte una decisión de movilidad geográfica de su personal, manteniendo la posibilidad de suspensión temporal de la medida si así lo considera conveniente la autoridad administrativa laboral. Rechazar los amplísimos poderes atribuidos por la reforma al empleador en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, recuperando la causalidad de la medida y pidiendo que desaparezca de la norma la posibilidad de modificación unilateral de las cuantías salariales, además de recuperar la normativa anteriormente vigente respecto a las obligación de negociar con las representaciones de los trabajadores para poder modificar las condiciones contractuales. Recuperación de la obligatoriedad de intervención de la autoridad administrativa laboral para aceptar la reducción de jornada y suspensiones o extinciones contractuales.

H) En materia de negociación colectiva, las enmiendas se ajustan, y no podía ser de otra forma, al reciente acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014, suscrito el 25 de enero y ninguneado a mi parecer por el gobierno en el RDL 3/2012. Se recupera el valor de ordenación de la estructura de la negociación colectiva por los convenios de ámbito superior a la empresa y se contemplan mecanismos de resolución de conflictos que otorgan un papel importante a las comisiones paritarias y a los mecanismos de conciliación y, en su caso, arbitraje, pactados en los acuerdos interconfederales estatales y autonómicos, rechazando el extravagante mecanismo impuesto en la reforma reciente de acudir a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos u organismo autonómico semejante. También se pide recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, potenciando el desbloqueo de la negociación por los mecanismos de solución de conflictos pactados por las partes, argumentando su necesidad “para evitar la individualización de las relaciones laborales y la pérdida de derechos colectivos que la individualización acarrea”.

I) En el ámbito de la extinción contractual, las enmiendas, en la misma línea que las propuestas sindicales contenidas en otros documentos anteriores, y sirva como punto de referencia la Iniciativa legislativa popular, tratan de causalizar al máximo las razones que justifiquen la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y que

afectan al mantenimiento del empleo y que no pueden adoptarse otras medidas con menor impacto social como son “la modificación de condiciones de trabajo, suspensión de jornada o reducción de jornada”. Por decirlo con las propias palabras del texto, “es preciso configurar el hecho determinante del despido como una circunstancia de suficiente entidad que justifica la extinción de los contratos, y no meros hechos económicos absolutamente inidóneos o irrelevantes para dichos casos”. Se pide sustituir los posibles despidos en el sector público por medidas de reordenación de los recursos humanos en el marco de planes de viabilidad negociados con las organizaciones sindicales, y acudiendo cuando sea necesario a medidas de suspensión contractual o reducción de jornada, medidas que deben garantizar “la adecuada protección del personal afectado” durante su duración. Rechazo radical a la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente y a la supresión de los salarios de tramitación cuando el sujeto empleador opte por el abono de la indemnización, pidiendo el mantenimiento de la normativa anterior a la reforma.

J) El rechazo radical a la consideración del absentismo individual como causa de extinción objetiva del contrato de trabajo, recuperando además el porcentaje del 5 % del absentismo global de la plantilla en el mismo período que el del trabajador afectado (20 % de jornadas hábiles en dos meses continuos o 25 % en cuatro discontinuos) La propuesta sindical trata también de blindar las bajas por incapacidad temporal frente a posibles despidos por el empleador, argumentando que “se debe eliminar que el absentismo opere como una vía de despido de los trabajadores afectados por procesos de IT ajenos a las contingencias profesionales”, de tal manera que nunca deberá operar “en casos de contrato suspendido como bajas por IT, causas objetivas de suspensión a instancia del empresario, o ejercicio de permisos, licencias, excedencias u otra situación similar”.

K) Las modificaciones incorporadas en la reforma sobre la “concreción horaria” de la reducción de jornada para posibilitar el cuidado de menores o de familiares dependientes es rechazada por los sindicatos, pidiendo que mantenga la normativa anteriormente vigente y criticando el cambio por carecer de justificación e ir además “en una dirección contraria a la marcada por la normativa y jurisprudencia comunitaria”.

L) En el ámbito de las políticas de empleo, se pide reforzar los servicios públicos de empleo y limitar la actividad de las empresas de trabajo temporal que actúen como agencias de colocación a proponer ofertas de empleo que sean distintas de su actividad como ETT, es decir que no se trate “de ofertas de puesta a disposición de otra empresa usuaria”. Se pide la recuperación de las medidas dirigidas al colectivo de personas con discapacidad y se rechaza el contenido de la disposición adicional decimosegunda por entender, con acierto a mi parecer, que “se suprime cualquier posibilidad de que las Comunidades Autónomas adecúen estos programas (de políticas activas de empleo) a sus necesidades específicas”. En materia de formación profesional no se acepta la inclusión específica de los centros y entidades de formación en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo por considerar que “ya tienen su representación a través de las organizaciones empresariales”, y se pide un mayor espacio de intervención a la negociación colectiva en la regulación del derecho en la empresa, al objeto de que no quede limitada la concreción de su ejercicio al acuerdo entre empresario y trabajador.

6. Mientras estaba preparando el texto de mi intervención para moderar el panel dedicado al RDL 3/2012 y su impacto en el contrato de trabajo en las XXIII Jornadas catalanas de Derecho Social a las que me referiré más adelante, tuve acceso al editorial de la Revista “Relaciones Laborales” de la primera quincena de marzo, dedicado a la reforma laboral y suscrito por sus tres directores, M.E. Casas Baamonde, M. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, y Fernando Valdés Dal-Re (obsérvese, y no es una cuestión de menor importancia ni mucho menos, que el texto está suscrito por dos ex-presidentes del Tribunal Constitucional). La lectura de esta largo editorial, que en puridad está más cerca de un artículo doctrinal que de

un mero editorial, será obligada, ya lo adelanto, para todas las personas que nos dedicamos al estudio y análisis de las relaciones de trabajo, y utilicé algunas de sus afirmaciones y argumentaciones durante mis intervenciones en el panel al presentar a cada ponente. A riesgo de esquematizar en demasía el texto doctrinal citado, que afirma que la reforma de 2012 es “la más envergadura, de mayor intensidad” desde la de 1994, me permito extraer algunas frases que demuestran claramente el parecer crítico (¿muy crítico?) de los autores sobre el RDL y su preocupación por el futuro del Derecho del Trabajo y los derechos de las personas trabajadoras:

- “En la nueva ley reformadora se consolida abiertamente el desplazamiento del objeto de regulación de la ley laboral desde el trabajo a la producción y al empleo, desde el trabajador y sus condiciones de trabajo a su «empleabilidad», claramente expresado, por lo demás, en la reciente sustitución de la denominación del Ministerio de Trabajo, tradicional en nuestro ordenamiento desde el RD de 8 de mayo de 1920, que lo crea - no obstante los cambios sucesivos en su título completo que nunca habían prescindido del título trabajo- por la actual de Empleo y Seguridad Social. El trabajo se desprende de su valor propio para integrarse como un factor más en la productividad empresarial, en la economía, partiendo de la premisa de que el crecimiento que resultaría de la eliminación de las rigideces laborales que lo atenazan, remediaría el desempleo y permitiría crear empleo. A ello se dispone la nueva reforma”.
- Refiriéndose al Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014, los autores exponen que el RDL “no ha asumido, ni tan siquiera de manera parcial, su contenido; lo ha marginado, dándolo de lado”.
- “Siguiendo la incorrecta práctica de normas reformadoras precedentes, aprovecha también la nueva norma reformadora la legislación de urgencia para efectuar cambios de adaptación en la legislación laboral que se separan de la situación de urgente necesidad definida para subvenir a su solución. Tal sucede con las modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar o con el régimen de las vacaciones (disposición final primera)”.
- “En el ámbito de la flexibilidad interna sus efectos reformadores son también especialmente incisivos en el desarrollo de un modelo de flexibilidad unilateral que incrementa los poderes organizativos empresariales y la desigualdad en las posiciones contractuales de trabajadores y empresarios, sin prever que la negociación colectiva actúe como instrumento de corrección al ser objeto ella misma de una flexibilización que altera su posición en el sistema de fuentes, y amenaza la «fuerza vinculante» de los convenios..... Las anteriores reformas ya habían situado a los empresarios en mejor posición ante los riesgos de la contratación de trabajadores, la nueva reforma ha acentuado ese efecto trasladando riesgos de la evolución de la empresa a los trabajadores”.
- Sobre el contrato indefinido dirigido a los emprendedores, los autores afirman que “discrimina, en el seno del colectivo de los desempleados, entre los desempleados beneficiarios de prestaciones contributivas de desempleo y los desempleados que no cuenten con esa protección por carecer del derecho o haber agotado la protección contributiva, sin un criterio objetivo que justifique el desigual trato”.
- “El RD-Ley 3/2012 intenta reinstalar en nuestro sistema jurídico la concepción de la empresa como un territorio de exclusiva gestión por el empresario, rescatando del baúl de la memoria, a donde le había colocado la cláusula constitucional del Estado social y democrático de Derecho, la figura del empresario como el «Señor de su casa» (Herr im House), figura ésta ligada a concepciones autoritarias de los sistemas de relaciones laborales”.

- “La prioridad aplicativa concedida, sin limitación de tipo alguno, a los convenios de empresa y la supresión del régimen hasta ahora vigente de ultraactividad traslucen y expresan una contundente opción de política de derecho: el convenio colectivo se pone al servicio de los intereses empresariales y, como tal, es sustituible o modificable a su voluntad”.
- “El nuevo régimen jurídico refuerza sin disimulo alguno los poderes empresariales, cuyo ejercicio no ha sido moderado ni atemperado por una paralela vigorización de los derechos de participación de los trabajadores”.
- Sobre las modificaciones en las causas que justifiquen las modificaciones de condiciones de trabajo, reducciones de jornada, suspensiones o extinciones contractuales, los autores afirman que sustituye la regulación anterior “por un criterio enormemente difuso, en buena parte vinculado a factores económicos genéricos, de carácter eminentemente exógenos a la actividad productiva y por tanto al abrigo de controles rigurosos, y dotados de un potencial aplicativo favorable a los intereses de la empresa; esto es, a la validación jurídica del ejercicio por el empresario de los poderes extraordinarios que se le han concedido”
- “En la nueva dicción del art. 82.3 del texto estatutario, todas las condiciones de trabajo, incluidas las salariales, pueden ser objeto de inaplicación. Este cambio vuelve a transparentar la concepción del convenio de empresa como instrumento al servicio de los intereses del titular de la empresa, y se alinea con las reformas introducidas en los arts. 84.2... y 86.3 ET ..., formando con ellas un continuum cuya finalidad no es otra que el multiplicar los medios puestos a disposición de los empresarios para adaptar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, traigan estas su origen en la autonomía individual o en la autonomía colectiva”.

7. El jueves 8 de marzo el Pleno del Congreso de los Diputados, en una sesión ciertamente muy bronca y que no ayudó precisamente a dar una buena imagen de la actividad parlamentaria en algunos momentos, aprobó la convalidación del RDL con los votos favorables del PP y CiU. Tuve oportunidad de seguir en directo la primera intervención de la Ministra. Sra. Fátima Báñez, y también la de la portavoz del PSOE. Sra. Soraya Rodríguez, pero no las siguientes ya que debía acudir a las jornadas catalanas, y por ello he debido esperar a la publicación el viernes 9 en el Boletín Oficial del Congreso de todas las intervenciones del día anterior para poderlas leer con tranquilidad.

¿Qué destaque del debate parlamentario? Desde el plano jurídico, el que verdad me importa, dos excelentes intervenciones, y no podía ser de otra forma porque se trata de dos muy buenos expertos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de Joan Coscubiela de ICV y Emilio Olavarría del PNV. Con su excelente conocimiento de la materia laboral y sus muchos años de dirigente sindical, y también unos cuantos de profesor universitario, el Sr. Coscubiela se atrevió a decirle a la Ministra que el contenido de la reforma que acababa de explicar “son unas falsedades que no aguantaría ni el contraste con mis alumnos de derecho del trabajo”, al tiempo que acuñaba la terminología inteligente de “contrato indefinidamente temporal” para referirse al contrato para facilitar la contratación por emprendedores (nunca he acabado de entender el motivo de utilizar este término si la norma se refiere a empresas de menos de 50 trabajadores y no a los emprendedores de verdad, es decir a las microempresas), y recordaba los problemas prácticos que puede generar (también para muchas empresas) la prevalencia del convenio de empresa y la posibilidad de negociar condiciones peores que la del convenio sectorial “en un país que tiene el 87 % de empresas de menos de 10 trabajadores”.

De la intervención del fino jurista que es el Sr. Olavarría me quedo en primer lugar con su acertada referencia a la sentencia de 30 de septiembre de 2010 del Tribunal de Justicia de la

Unión Europea (asunto C-104/09) para demostrar el error jurídico de la reforma al atribuir el derecho a la reducción del tiempo de trabajo por lactancia a uno sólo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen; también sus referencias al fortalecimiento y ampliación de los poderes empresariales en materia de modificación de condiciones de trabajo “hasta límites insospechados” y las dificultades extremas con las que se va a encontrar los jueces de lo social para conocer de las causas que a juicio de un empresario pueden provocar la extinción contractual por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y me gusta en especial su reflexión sobre el futuro del Derecho del Trabajo en general, y también sobre el contrato de trabajo (del que no me atrevo a decir ahora si podemos seguir hablando del mismo como un contrato entre iguales, con todas las matizaciones que la igualdad tiene en una relación contractual laboral, o bien como un contrato de adhesión y cuyas cláusulas pueden verse casi libremente modificadas por una de las partes): “si convertimos un derecho de carácter conmutativo, de carácter bilateral, como era el derecho del trabajo hasta la fecha, de carácter sinalagmático.... En un derecho o sector del ordenamiento jurídico de carácter unilateral y cuyas características son las exorbitantes capacidades de disponibilidad de las condiciones laborales que se atribuyen a los empresarios... sería algo tan grave para la propia subsistencia del derecho del trabajo como sector específico del ordenamiento jurídico como la derogación del artículo 1256 del Código Civil, aquel precepto que prohíbe que las cláusulas de los contratos civiles y mercantiles sean interpretables y ejecutables por una sola de las partes contratantes”.

De la restantes intervenciones quiero destacar que la Ministra se ajustó al guión oficial (no podía ser de otra forma) en su intervención inicial, argumentando que el objetivo del RDL es la creación de más empleo estable, que se trata de una reforma que potencia la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo por los despidos, y que en tal sentido (?) “han tenido en cuenta las medidas pactadas con los agentes sociales en el II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, y que en los trámites de réplica a las intervenciones de la portavoz socialista, Sra Soraya Rodríguez, elevó el tono de su exposición para argumentar que ciertamente la reforma permite más flexibilidad en la empresa. “pero respeto infinito a la negociación colectiva”, dado que a su parecer lo que hace la reforma es “modernizar la negociación colectiva diseñada en los años ochenta”.

Las intervenciones de la portavoz socialista también se ciñeron al guión ya conocido: una crítica muy dura a la reforma y una exposición muy detallada de aquellos de sus contenidos que desequilibran las relaciones laborales en claro perjuicio de la parte trabajadores y de las organizaciones sindicales, con exposición de argumentos que fundamentan la inconstitucionalidad de la reforma y señaladamente la vulneración del artículo 35 de la Constitución, interpretado por el Tribunal Constitucional, en cuanto reconocimiento no sólo del derecho al trabajo sino también del derecho a no ver extinguida la relación laboral sin una causa justa. La portavoz socialista criticó muy duramente que se deje en manos empresariales el despido y la flexibilidad interna de forma unilateral, y que la reforma actúe deliberadamente en “un perfecto desarme de los procesos de negociación colectiva”.

Ya era conocido, por la intervención de dos días antes, que el grupo de CiU iba a votar a favor de la reforma del PP (CiU ha insistido muchas veces que esta “no es su reforma”), a la espera de modificarla en el trámite parlamentario, pero en cualquier caso se esperaba con interés (y les puedo asegurar que yo personalmente también) la intervención de su portavoz, el experimentado parlamentario que es el Sr. Carles Campuzano, por la difícil tarea de defender un texto que a mi parecer no reconoce las competencias autonómicas en varios ámbitos de empleo y formación, pero hay que reconocer que en este aspecto el Sr. Campuzano salió bien parado ya que pudo anunciar que habían llegado a un acuerdo con el PP para modificar la disposición adicional duodécima de forma que no se limiten las competencias autonómicas (por cierto, es triste que en cada norma estatal haya tendencia a reducir/restringir competencias autonómicas, con claro desprecio, y me sorprende aún más si quienes han

redactado las normas, son juristas, de la doctrina del Tribunal Constitucional). Respecto a su defensa de la reforma, de la que insiste que “no subvierte los principios que ordenan el derecho del trabajo en España”, reconoció que refuerza el poder de decisión del empresario pero añadiendo inmediatamente (¿cómo autojustificación del voto positivo?) que la reforma lo hace “con la vocación de introducir, no medidas que generen empleo, que no lo van a generar, sino medidas que puedan permitir que nuestro tejido empresarial sea más productivo y más competitivo”, afirmando con grandilocuencia que de lo que se trata “es de no volver a 1980, sino de definir las nuevas bases del derecho del trabajo para los tiempos que vivimos”, y que la reforma nos continua acercando “al modelo de relaciones laborales que se extiende en el conjunto de Europa. Tengo interés en debatir algún día con el Sr. Carles Campuzano cuáles son “los tiempos en que vivimos” y “cómo debe adaptarse el Derecho del Trabajo”, y espero que encontremos el momento adecuado, y tranquilo, para ello.

8. Como ya he indicado con anterioridad, los días 8 y 9 se celebraron en la sala de actos del Colegio de Abogados de Barcelona las XXIII jornadas catalanas de derecho social, organizadas por la Asociación Catalana de Iuslaboralistas, una cita anual obligada para la gran mayoría de profesionales del laboralismo catalán (y para muchas personas del resto de España) y sobre cuyos valioso contenidos tuve oportunidad de detenerme en una entrada publicada hace un año con ocasión de la celebración de las anteriores jornadas en Lleida. El intenso debate sobre las últimas reformas laborales plasmadas en materia de Seguridad Social, Jurisdicción Social y relaciones laborales en general (Ley 27/2001, Ley 36/2011 y RDL 3/2012) tuvo como punto de referencia las ponencias de miembros de la judicatura y de la Universidad, con participación también a lo largo de las jornadas de representantes de la Administración autonómica.

La brillante y exhaustiva crónica de las jornadas que ha hecho Rafael López Parada en el blog en el que escribe regularmente me permite remitirme a ese texto dado que dudo que yo pueda aportar algo más de lo que se recoge en el mismo (desde luego, si tomó notas de las intervenciones es un crack, y si el artículo lo ha hecho sobre el recuerdo de su memoria lo es más aún).

Quizás, y por decir algo que no queda recogido en el artículo citado, me permito indicar que con ocasión de mi presentación como moderador de la mesa redonda en la que intervinieron miembros de la judicatura, administración, organización sindicales y abogacía, formulé algunas sugerencias para hacer reflexionar a todas las personas asistentes a las jornadas (y que a horas avanzadas de la tarde eran muchas menos que las presentes al iniciarse las jornadas, algo que debe hacer reflexionar sobre los horarios de trabajo):

Me pregunté si se había instaurado la cultura del miedo en las relaciones de trabajo en las empresas tras la entrada en vigor de la reforma; si iba a contribuir a sustituir personas de mediana edad con elevada antigüedad en las empresas y con niveles salariales medios y altos por jóvenes con mejor preparación, al menos teórica, y con salarios inferiores en no menos de un 25 % como promedio, o por decirlo con una frase muy dura pero muy gráfica, si la reforma iba a permitir “sustituir a padres por hijos”; cuál debería ser el papel de la Administración tras las modificaciones operadas; si se respetaban las competencias autonómicas en materia de políticas activas de empleo y, más genéricamente de ejecución de la legislación laboral; me pregunté también, y sigo teniendo la misma duda ahora, cuántas personas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social conocían el texto aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de febrero antes de su presentación pública por la Sra. Báñez; no menos importante, recordé que la reforma se inspiraba en buena medida en las enmiendas presentadas por el grupo popular al proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en 2010, y que también podían “rastrear” aportaciones intelectuales de un sector de la doctrina laboralista, de profesores de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la misma línea que el texto aprobado por el gobierno.

Desde luego, las jornadas dieron pie a un intenso debate sobre la reforma, y se puso de manifiesto que una cosa es lo que pretende el legislador y otra la interpretación de los textos que, con defensa de la Constitución y de la normativa internacional y comunitaria, se hace por buena parte de los laboristas, por lo que me imagino que si el redactor o redactores del preámbulo del RDL hubiera (n) estado en la sala se hubiera echado las manos a la cabeza, o se hubiera (n) ido a los diez minutos para disimular su enfado más profundo hacia los profesionales que no sólo se dedican a aplicar fríamente la norma sino que también tratan de interpretarla con respeto a los mandatos constitucionales.

9. Mientras nos encontrábamos en la última parte de las jornadas tuvimos conocimiento de la convocatoria de huelga general, bajo el lema “Quieren acabar con todo”, efectuada por los consejos confederales de UGT y CC OO para el jueves 29 de marzo, fecha en la que también está prevista una jornada de huelga por el sindicalismo autonómico del País Vasco, y con otras convocatorias, diferenciadas en la forma pero no en el fondo, de varias organizaciones sindicales. En la declaración conjuntas de los dos sindicatos se afirma que la reforma laboral ha sido aprobada sin diálogo ni negociación con los agentes sociales y que es “una pieza más de las políticas de ajuste que promueven las instituciones europeas, lideradas por los Gobiernos de Alemania y Francia, para satisfacer las demandas de los mercados financieros que especulan con las deudas soberanas”; una reforma “que no respeta el reciente acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales, y que tanto en la forma como en el fondo puede ser inconstitucional. Una reforma aplaudida por los empresarios y por los foros internacionales que defienden las políticas de ajuste”; una reforma “que interrumpe el derecho del trabajo y lo reemplaza por una ilimitada arbitrariedad empresarial; facilita y abarata el despido; no reduce las modalidades de contratación y por el contrario las aumenta y precariza; introduce discriminaciones en las posibilidades de empleo; rompe el equilibrio de la negociación colectiva; y abre las puertas al despido, por primera vez, en las Administraciones Públicas”. Las manifestaciones celebradas hoy en muchas ciudades españolas, con una importante presencia de ciudadanos, han marcado el inicio de un período que sin duda irá ganando en intensidad conflictiva hasta llegar al día 29, y durante el que tendremos que acostumbrarnos a leer las proclamas antisindicales de los editoriales, y de algunos articulistas, de muchos medios de ¿información?

Continuará, seguro, pero eso será otro día. Y por favor, aquellos que defienden la reforma argumentando que hay que acercarse a la realidad del siglo XXI y no quedarse anquilosados en las de los siglos XIX y XX (de ello se habló mucho por los representantes de CiU i PP en el pleno del día 8 de marzo), que vuelvan a estudiar por unos minutos el origen del Derecho del Trabajo y las condiciones laborales de aquella época, y se pregunten, honradamente, si no hay el riesgo (se lo dejo de momento en mera pregunta) de volver al siglo XIX y alejarnos del XXI con la reforma defendida.

VI. LA REFORMA LABORAL INICIA SU TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA. EL IMPACTO DE LOS RDL 4 Y 7/2012 SOBRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. EL PECULIAR DESARROLLO POR UNA ORDEN MINISTERIAL 15 DE MARZO.

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/03/la-reforma-laboral-inicia-su.html>

1. El Boletín Oficial del Congreso de los Diputados publicó ayer el Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, después que el Pleno del día 8 acordara la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero. La citada tramitación se efectuará por el procedimiento de urgencia, es decir con una duración de los plazos que será la mitad de los establecidos con carácter ordinario, habiéndose ya abierto el plazo de presentación de enmiendas y fijándose su finalización para el lunes 26 de marzo (plazo ampliado, con posterioridad, hasta el día 30). Además, el texto será conocido,

informado, debatido y aprobado, en su caso, por la Comisión de Empleo y Seguridad Social con competencia legislativa plena. Por consiguiente, los iuslaboralistas debemos seguir con mucha atención el debate político y social, al mismo tiempo que manifestamos nuestro parecer sobre el contenido de la reforma. Coincido con la tesis defendida por el profesor, y amigo, Antonio Baylos en un reciente artículo en su blog, en el que defiende que “quienes se dedican (*nos dedicamos, añado yo ahora*) al estudio del Derecho del Trabajo y quienes deben trabajar con este material normativo en un proceso de depuración y de conformación de situaciones jurídicas correspondiente a los derechos laborales y a la estructura institucional de los sujetos colectivos que pueblan este territorio normativo, tienen sin embargo mucho que decir sobre el diseño legal y sus consecuencias”, argumentando con pleno acierto que “la capacidad de reconstruir el momento jurídico como un espacio abierto en el que se deben preservar los valores y derechos constitucionalmente reconocidos es muy decisiva para la administración concreta de la reforma una vez se convierta en ley por el parlamento”.

Por cierto, y dicho sea de forma incidental, ayer se publicó en el BOE el V Convenio colectivo del sector de la construcción, que regula la estructura de la negociación colectiva en el sector hasta finales de 2016 y que la Dirección General de Empleo del MEySS pidió modificar a sus firmantes porque no se ajustaba a la nueva reforma, solicitud obviamente desestimada por los agentes sociales en cuanto que el texto se había negociado y suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012.

No me quiero olvidar tampoco en esta introducción del interesante artículo publicado en El País por el ex ministro socialista Joan Majó, en el que se muestra crítico tanto con buena parte de la reforma como con algunas actitudes sindicales, pero del que me interesa destacar ahora su tesis de que parece que la reforma, cuya necesidad no discute, no vaya tanto en la dirección de crear empleo sino que aproveche la difícil coyuntura en que nos encontramos “para dejar en manos de las empresas de forma unilateral muchas decisiones a través de una desregulación excesiva basada en la *plena fe en el mercado*”, alertando del hecho que “ya hemos visto cuales han sido las consecuencias de la desregulación en el sector financiero”. Una situación que puede llevar a la judicialización de los conflictos laborales aunque no sea el objetivo (al menos declarado) de la reforma, y que ha sido destacado en el reciente e interesante Informe de la Secretaría de asesoramiento, mediación y arbitraje de CC OO de Cataluña sobre su actividad en 2011, en la que se pone de manifiesto que es mucho más efectivo apostar por la intervención de los órganos extrajudiciales y por la negociación para evitar y reducir los conflictos, al mismo tiempo que aporta el dato relevante de que durante el pasado año la mayor parte de los despidos en la provincia de Barcelona (84,84 %) se tramitaron de forma individual, a pesar del argumento tan escuchado del carácter caro y difícil del despido en España, mientras que los que necesitaban autorización administrativa y negociaciones con los representantes de los trabajadores, los recogidos en Expedientes de Regulación de Empleo, fueron sólo el 15,16 % restante.

2. En una entrada anterior hice balance de normas, reuniones y actividades que tenían que ver con la reforma laboral durante la semana del 5 al 9 de marzo. Bueno, pues la información era incompleta, y afortunadamente hay blogs amigos a través de los que tienes conocimiento de otras normas, no laborales, con impacto indudable, aunque sea por vía indirecta, sobre las relaciones de trabajo. Mejor dicho, sí que tenía conocimiento de otros Reales Decretos-Leyes dictados por el gobierno presidido por el Sr. Mariano Rajoy desde su toma de posesión (uno en 2011 y siete en 2012, algo que cuestiona a mi parecer el papel del Parlamento como órgano supremo de la soberanía popular), pero sí que he de afirmar que su lectura por mi parte había sido mucho más ligera que la del RDL 3/2012. Y he aquí que los amigos de xanerrasti nos alertan sobre el impacto de los Reales Decretos 4 y 7 de 2012 sobre posibles extinciones de contratos en las Administraciones Públicas, y que en el interesante blog de Jesús Santos Doñate encontramos una amplia explicación de cómo impacta la reforma sobre el personal de las administraciones públicas.

Tocaba, por consiguiente, leer las citadas normas con más atención, y así lo hice durante mi desplazamiento en tren a Girona el pasado martes para debatir con sindicalistas y empresarios la reforma laboral en el marco de una sesión organizada por el PSC, al que desde aquí agradezco la invitación que me formularon. Y en efecto, creo que las normas citadas en especial la primera, impactará de manera importante en las relaciones laborales de las Administraciones Públicas, y más concretamente en las posibles extinciones de contratos de personal laboral que permite la disposición adicional segunda del RDL 3/2012. Por cierto, un reciente informe de la UGT de Cataluña, presentado por mi compañero de mesa en esa reunión, Camil Ros, pone de manifiesto que desde la entrada en vigor de la reforma hasta finales de febrero se han presentado 327 expedientes que afectan a 6.900 trabajadores, es decir que en este período “se han presentado 13 EREs más que en todo el mes de febrero de 2001, afectando a más del doble de personas”. Y en los debates también se habló mucho sobre la posible reducción de las cuantías salariales pactadas en contrato y que superen las tablas fijadas en convenio colectivo, siendo conveniente recordar ahora que según los datos de la Agencia Tributaria, de los que se hace eco el economista de CC OO Manel Lago en un reciente artículo, “el salario medio en España es de 1.365 euros brutos al mes en catorce pagas...” y que “7.842.299 asalariados cobran una nómina que no llega a los 850 euros netos al mes”.

3. El RDL 4/2012 de 24 de febrero regula las obligaciones de información y mantenimiento necesarios “para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales”, mientras que el número 7, de 9 de marzo, procede justamente a la creación del Fondo para la financiación de los pagos a proveedores. Tal como se explica en el preámbulo del primero, las entidades locales que se acojan al nuevo mecanismo de financiación deberán poner en marcha un plan de ajuste que permita garantizar la sostenibilidad financiera de la operación y que, atención, “deberá ser valorado favorablemente por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para que quede autorizada la concertación de la operación de endeudamiento”. Por si hubiera alguna duda de la importancia del plan de ajuste, el preámbulo enfatiza que deberá ser “la referencia ineludible para la elaboración de los presupuestos generales de las entidades locales en los ejercicios que se correspondan con el período de amortización de aquella operación de endeudamiento”. Por cierto, puede ser una buena cuestión jurídica a debate la posible limitación del principio constitucional de autonomía municipal por el texto que está siendo ahora objeto de mi explicación y, por consiguiente, su encaje en el texto constitucional.

El RDL 4/2012 tiene por finalidad “habilitar las condiciones necesarias para permitir la cancelación por entidades locales de sus obligaciones pendientes de pago con sus proveedores, derivadas de la contratación de obras, suministros o servicios”, siempre que las facturas hubieran sido presentadas antes del 1 de enero de este año. Justamente ayer, día 15, era la fecha límite para que aquellas entidades que desean acogerse a la posibilidad de financiación enviaran al Ministerio de Hacienda y AA PP la relación de las obligaciones pendientes de pago con arreglo a lo indicado, debiendo ser expedida esa relación (que incluirá las correspondientes a organismos autónomos y demás entidades dependientes de las corporaciones locales) por el interventor y quedando obligado a informar de ello al pleno de la corporación local. De la información hasta ahora disponible sobre las deudas de las corporaciones locales, parece que el ayuntamiento de Madrid encabezaría el listado, teniendo pendientes de pago 1.017 millones de euros.

Pues bien, a efectos del impacto de la norma sobre los trabajadores de las entidades locales, el artículo 7 es de obligada lectura y seguimiento detallado, en cuanto que fija la obligación de la corporación local de llevar a cabo un “plan de ajuste” que deberá ser aprobado “antes del 31 de marzo de 2012” y que condicionará la aprobación de los presupuestos generales anuales, ya que estos deberán “ser consistentes” con el citado plan, permitiéndose además (yo creo que acabará siendo obligado para muchos ayuntamientos si quieren acceder a financiación del Fondo) que en el Plan se incluya “modificación de la organización de la corporación local”. Desde luego, no aparece la expresión “extinción de contratos laborales” en el texto, pero todo hace pensar que más de uno, y más de dos, ayuntamientos tendrán que hacer ajustes de plantilla de su personal laboral, al amparo de las posibilidades abiertas por el

RDL 3/2012, si quieren elaborar un plan de ajuste que reciba el visto bueno del Ministerio, totalmente necesario ya que sólo en tal supuesto “se entenderá autorizada la operación de endeudamiento prevista en el artículo 10”, es decir una operación a largo plazo cuyas condiciones financieras, insisto una vez más en la limitación de la autonomía municipal, “serán fijadas por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos”. La percepción de que el ajuste puede afectar al personal se refuerza hoy con la lectura de la Orden HAP/537/2012, de 9 de marzo, por la que se aprueba el modelo de plan de ajuste previsto en el artículo 7 del RDL 4/2012. En dicho modelo (Anexo III de la norma) el apartado B está dedicado a los “ajustes presupuestarios del plan” e incluye tanto la descripción de las medidas de ingresos como las de los gastos, y entre las medidas del segundo bloque podemos encontrar estas referencias: “reducción de costes de personal (reducción de sueldos o efectivos); regulación del régimen laboral y retributivo de las empresas públicas, tomando en consideración aspectos como el sector de actividad, el volumen de negocios, la percepción de fondos públicos; reducción del número de personal de confianza y su adecuación al tamaño de la entidad local; disolución de aquellas empresas que presenten pérdidas > ½ capital social según artículo 103.2 del TRDLVRL...; modificación de la organización de la corporación local; reducción de la estructura organizativa de las EELL; reducción de la prestación de servicios de tipo no obligatorio”.

4. Del Real Decreto-Ley 7/2012 de 9 de marzo, por el que se crea el Fondo para la financiación de los pagos a los proveedores (dotado con 6.000.000 miles de euros, de los que 1.500.000 serán desembolsables durante este año), me interesa destacar que extiende la posibilidad de acogerse a la financiación prevista en la norma a las Comunidades Autónomas que así lo deseen por cumplir los requisitos previstos. En cualquier caso, tanto para las entidades locales como para las autonomías se prevé un riguroso control del gasto, haciéndose mención en el preámbulo a la exigencia de “una fuerte disciplina fiscal a las Administraciones territoriales”, tanto las locales como las CC AA que decidan acogerse al nuevo mecanismo.

A tal efecto, es de especial interés el artículo 10 que regula las obligaciones de información de las Entidades Locales, en concreto un informe anual del interventor sobre la ejecución de los planes de ajuste, del que se dará cuenta al pleno de la corporación local, y que deberá pasar el filtro, para su valoración positiva, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y el de Economía y Competitividad. Con mayor claridad si cabe, y demostrando el intenso control que se ejercerá sobre las entidades locales, la norma prevé posibles actuaciones de control a cargo de la Intervención General de la Administración del Estado, pudiendo para estos menesteres recabar la Intervención “la colaboración de otros órganos públicos y de empresas privadas de auditoría, que deberán ajustarse a las normas e instrucciones que determine aquélla”. Parece que el legislador quiera “mitigar” al menos formalmente, el estricto control impuesto a las entidades locales con su mención (insisto, más formal que de fondo), contenida, en la disposición final tercera, a la elaboración, y aprobación, del plan de ajuste por las corporaciones locales “de acuerdo con su potestad de autoorganización”.

En fin, ¿qué ocurrirá con aquellos ayuntamientos que deseen acogerse al plan pero no puedan ya hacer recortes de su plantilla laboral porque hayan desarrollado un intenso proceso de funcionarización del personal en años anteriores? Parece difícil que pueda admitírseles, ciertamente,... salvo que una nueva regulación estatal haga algo de que muchas personas hablamos desde hace un cierto tiempo en los ámbitos públicos y que sería una carga de profundidad contra el funcionamiento de las administraciones públicas: la modificación de la normativa reguladora de la función pública para permitir la extinción de la relación funcional. ¿Es ciencia ficción o película real? Lo dejo de momento aquí.

5. Consulto habitualmente el BOE a primera hora de la mañana (adaptación moderna de la versión clásica de consulta del BOE “en papel” en la biblioteca de las facultades de Derecho

de la Universidad de Barcelona y de Girona durante muchos años) , pero se me “pasó” el segundo desarrollo, si así se puede calificar, del RDL 3/2012 publicado en el BOE del día 13, en concreto la “Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio”. Tuve conocimiento de la norma a través de la profesora de la Universidad de Girona Mercedes Martínez Aso, de la que rápidamente recabé su ayuda para desentrañar el contenido de un texto que requiere, para poder analizarlo con tranquilidad, disponer de otros dos textos junto al mismo, el RL 3/2012 en cuanto que da nueva redacción a los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y el Real Decreto 801/2011 de 10 de junio por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Pero antes, hay que decir algo desde la perspectiva de la técnica jurídica utilizada para “conocer” qué preceptos de un RD permanecen vigentes, y desde luego la cuestión no me parece de menor importancia si queremos respetar la seguridad jurídica, y también la jerarquía normativa, principios ambos proclamados y reconocidos en nuestro texto constitucional. Pues bien, el desarrollo del RDL debía realizarse por un Real Decreto que adaptara la normativa anterior a los cambios operados en la regulación de los expedientes de traslados colectivos, reducciones de jornada, suspensiones y extinciones contractuales, por los reformados artículos 47 y 51 de la LET pero parece (eso no lo dice la Orden sino que ha quedado recogido en los medios de comunicación de fuentes ministeriales) que ese Real Decreto deberá esperar a la finalización de la tramitación parlamentaria (supongo que será porque se prevén modificaciones a introducir en el trámite parlamentario, y algún grupo parlamentario, como CiU, ha hecho especial hincapié en la modificación de la intervención de la autoridad administrativa). Mientras tanto, y para aclarar las dudas que parecen haber surgido “sobre ciertos aspectos atinentes a estos procedimientos”, y por razones (¿) de “seguridad jurídica”, se opta por la aprobación de una Orden ministerial para identificar (“deslindar” es el término utilizado en la norma) “aquellos aspectos del actual Reglamento (801/2011) que deben entenderse en vigor”.

De esta manera, y siempre según la Orden, se identifican los artículos, o fragmentos de los mismos, que siguen vigentes en la actualidad y que serán de aplicación a los procedimientos previstos en los artículos 47 y 51 de la LET reformada y que se hayan iniciado con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, es decir el 12 de febrero (por cierto, ¿qué ocurrirá con los ERES presentados desde el 12 de febrero al 14 de marzo y que pueden no haber respetado estrictamente lo que regula ahora como obligatorio la Orden?), pero además, se añade, “con las especificaciones que para su aplicación se indican”. A continuación el texto articulado enumera los preceptos que siguen en vigor y las matizaciones o especificaciones para algunos de ellos, que versan sobre la autoridad laboral competente (art. 2), sujetos legitimados para intervenir en el procedimiento del expediente (art. 4), documentación a presentar en los despidos (arts. 6 y 7), documentación común a todos los procedimientos de regulación de empleo (art. 8), período de consultas (art. 11), derecho de permanencia en la empresa (art. 16), régimen jurídico de la suspensión de contratos y de reducción de jornada, y procedimiento a seguir (arts. 21 y 22), período de consultas y plan de acompañamiento social (art. 23), suspensión y extinción por fuerza mayor y por extinción de la personalidad jurídica del contratante (arts. 27 y 28).

Desde el plano de jerarquía normativa, hago mía la tesis del magistrado Rafael López Parada, que con extraordinaria rapidez ha puesto de manifiesto que una Orden no puede derogar un RD ni desarrollar un RDL, por lo que sólo tiene valor interpretativo, afirmando con rotundidad lo siguiente: “no estamos ante una norma, sino ante el uso, yo creo que inédito, de una Orden Ministerial para dar una interpretación oficial de la disposición derogatoria del Real Decreto-ley 3/2012 en lo relativo a los antiguos expedientes de regulación de empleo. Se trata de una

especie de Circular administrativa, pero dirigida al público en general y a todas las Administraciones y órganos llamados a aplicar la nueva regulación legal. Obviamente cualquier órgano judicial puede discrepar de cualquier punto de esta Orden y tener otra interpretación distinta, puesto que no puede considerarse a la misma una Orden vinculante”. Además, tampoco podemos olvidar que con independencia de lo dispuesto en esta Orden, e incluso en el propio RDL 3/2012, la normativa española debe respetar la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

A) No hay modificaciones sobre la autoridad laboral competente para conocer de la comunicación empresarial y llevar a cabo las actuaciones legalmente previstas, con la única excepción de la suprimida autorización del ERE (artículo 2). Por consiguiente, no hay ninguna alteración de la distribución competencial entre la Administración General del Estado y las Administraciones autonómicas.

B) La Orden mantiene vigente el artículo 4, regulador de los sujetos legitimados para intervenir en el procedimiento del ERE. Cabe recordar que el RD 801/2011 incorporó las reglas establecidas en la reforma de la LET por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, posibilitando que la representación de los trabajadores en aquellos centros de trabajo en los que no dispongan de representantes pueda ser atribuida a una comisión de los propios trabajadores designada ad hoc, a la representación legal de los trabajadores en otro centro de trabajo de la misma empresa, y a una representación sindical de los sindicatos legitimados para formar parte del convenio que afecta a la empresa. Rafael López Parada critica que el precepto tomo como punto de referencia la empresa cuando la interpretación jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre el sistema de representación lo vincula al centro de trabajo, afirmando que esta discordancia “puede dar a problemas de legalidad de muchos períodos de consultas cuando existan centros con representantes legales de los trabajadores y otros sin representación”.

La norma no mantiene, sin que haya ninguna justificación en la introducción, la vigencia del artículo 10 del RD 801/2011, que permite la iniciación del procedimiento por los trabajadores “si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarle perjuicios de imposible o difícil reparación”. También manifiesta su sorpresa por esta modificación Rafael López Parada, dado que aun cuando fuera poco utilizada sí lo ha sido “como vía de salida ante cierres sorpresivos de empresas insolventes para evitar todos los procedimientos judiciales vía artículo 50 ET”.

C) La Orden mantiene la vigencia de los artículos 6 (documentación en los despidos colectivos por causas económicas), 7 (documentación requerida cuando las causas sean técnicas, organizativas o de producción), y 8 (documentación común a todos los procedimientos) excepto en aquello que se opongan a la nueva definición que de dichas causas efectúa el reformado artículo 51.1 de la LET y en la necesidad de justificar la razonabilidad del número de extinciones, “reconvirtiendo” además el plan de acompañamiento social en el plan de recolocación externa regulado en el artículo 51.10 de la LET y desapareciendo del mapa jurídico toda la regulación del plan de acompañamiento social. Por consiguiente, se mantiene la obligación de aportar toda la restante documentación en el período de consultas, y de ahí que quepa plantearse la nulidad de la decisión empresarial si no se ajusta a lo dispuesto en los mismos y si esa declaración de nulidad tiene cabida en el nuevo artículo 124 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La adecuación del período de consultas (artículo 11) a los cambios incorporados al artículo 51.2 de la LET y a la supresión de la autorización administrativa no exime del cumplimiento de las restantes obligaciones previstas en la norma.

Con respecto al contenido de la norma cabe hacer algunas consideraciones generales siendo uno de los aspectos más destacados el de la documentación que deberá aportarse para

justificar la medida empresarial, de la que desaparece toda referencia a la justificación de la razonabilidad de la medida, aún cuando parece que ello sea contradictorio con el hecho de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda solicitar, para elaborar su informe, cuáles han sido los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos, y de ahí que la profesora Martínez Aso, argumente que si estos criterios son totalmente arbitrarios o no consecuentes con la causa en que se ampara la extinción, “el informe tendrá que cuestionar la medida empresarial y podrá ser considerado por el juez ante una eventual reclamación judicial”. Rafael López Parada expone, una vez examinadas las modificaciones al artículo 6, 7 y 8, que “parece que la interpretación del Ministerio de Empleo es que una vez que se acredite la causa el número de trabajadores afectados no sea controlado judicialmente”, es decir que acreditada la disminución de ventas, por ejemplo, de tres trimestres, “justifique la extinción de todos los contratos que desee la empresa”, tesis que considera “discutible y contraria a las exigencias de proporcionalidad y razonabilidad de la decisión judicial, que tienen índole constitucional”. Desde la perspectiva empresarial, y en relación con la función de la ITSS en los ERES, el profesor Salvador del Rey explicaba de forma muy clara el pasado lunes, en una jornada organizada por ADECCO y APD, que su informe sigue siendo preceptivo en determinados supuestos, manifestando que “cuando la autorización administrativa en los ERES ha salido por la puerta, la inspección ha entrado por la ventana en forma de fiscalización de la negociación colectiva”.

D) Los derechos de permanencia en la empresa para los representantes de los trabajadores se mantienen sin alteración (artículo 16). Recuérdese aquí que por convenio colectivo pueden establecerse otros criterios de prelación de permanencia en la empresa que afecten a colectivos con especiales necesidades, como por ejemplo titulares de familia numerosa o personas con discapacidad.

E) En la regulación de los ERES por suspensión de contratos y reducción de jornada (artículos 21 y 22) desaparecen todas las remisiones a la autorización de la autoridad administrativa laboral y los períodos específicos de consultas. Más importante a mi parecer es la supresión de la remisión que el artículo 22.1 efectúa a la tramitación del procedimiento con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 de la LET. Por consiguiente parece que la norma quiera darle “vida propia” a estos expedientes y regularlos de forma muy flexible al amparo de lo ahora dispuesto en el artículo 47 de la LET. En debates académicos sobre la reforma hemos discutido si algunos “olvidos” del artículo 47 respecto a su regulación anterior eran un simple lapsus del legislador o una opción voluntaria y deliberada, y a la vista de la tesis expuesta en la Orden cabe pensar que la segunda respuesta es la acertada, con independencia del hecho que la tramitación deba siempre respetar las directrices comunitarias.

F) Por último, se mantiene la regulación del RDL 801/2011 (artículos 25, 26, 27 y 28) sobre extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor, y la extinción por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

VII. EXTINCIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. CÓMO AFECTA LA REFORMA LABORAL A LOS CAMBIOS JURÍDICOS EN EL SECTOR PÚBLICO EMPRESARIAL. 25 DE MARZO.

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com.es/2012/03/medidas-de-contenido-laboral-y-que.html>

1. Si alguien pensaba que la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral (“Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público”) iba a tener poca importancia

práctica, a buen seguro que habrá cambiado de parecer tras leer los Reales Decretos-Leyes 4 y 7/2012, que regulan las actuaciones que han de llevar a cabo las administraciones locales, y en su caso también las Comunidades Autónomas, para pagar las deudas pendientes con los proveedores, y reafirmará el cambio de criterio con la lectura de una nueva norma publicada ayer en el Boletín Oficial del Estado. Por cierto, y dicho sea incidentalmente, vale la pena leer un reciente informe elaborado por el gabinete jurídico de la Confederación Sindical de la Comisiones Obreras, en el que se efectúa una dura crítica de la citada disposición adicional y de su referencia a la “insuficiencia presupuestaria sobrevenida” como causa económica de extinción de las relaciones contractuales, en el que se afirma que “no se requiere que la desviación presupuestaria que justifique el despido guarde conexión con desajustes en la partida económica destinada a la financiación de los contratos de trabajo. Cualquier insuficiencia presupuestaria para la financiación del sector público a que se encuentren adscritos los trabajadores de la Administración constituirá causa potencial para la extinción de sus contratos de trabajo”.

2. En efecto, el BOE publicó el sábado la Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de 20 de marzo, por la que se publica el “Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de marzo de 2012, por el que se aprueba el plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal”. En la introducción del Acuerdo se explica que “Como una pieza más de las medidas estructurales y coyunturales que el Gobierno está adoptando para crear un entorno económico favorable y reducir los desequilibrios fiscales, es conveniente abordar de forma decidida la reducción y el saneamiento del sector público empresarial y fundacional”, una medida más, según el Gobierno, que forma parte del “conjunto de reformas estructurales orientadas al retorno a una senda de crecimiento y de empleo apoyada en la actividad privada, y la libertad de empresa recogida en el artículo 38 de la Constitución española”. Si bien el Acuerdo sólo es de aplicación al sector público estatal, el ejecutivo espera que las medidas adoptadas puedan tener un efecto multiplicador “en la medida en que los criterios de actuación que en él se plasman sean asumidos por las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, induciendo a una reducción sustancial de sus sectores públicos empresariales y fundacionales”. Además, el gobierno ya anuncia que las reformas emprendidas no se agotan con las medidas recogidas en el Acuerdo, ya que este debe considerarse “como un marco de actuación que permita profundizar en el proceso que inicia, promoviendo la unificación de la supervisión financiera de todo el sector público empresarial estatal y la realización en su caso de las reformas normativas precisas”.

Pues bien, al amparo de lo dispuesto en los artículos 168 y 169 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, el apartado primero dispone que “se autorizan las operaciones de cambio de titularidad, las fusiones, extinciones y demás operaciones societarias, que se determinan en los anexos al presente Acuerdo”. Por su parte, el apartado tercero remite a cada Ministerio coordinar la ejecución del acuerdo respecto de las sociedades mercantiles dependientes afectadas, y entre las medidas que ha de llevar a cabo, “entre otras, aparece en primer lugar la de “Autorizar los planes de redimensionamiento, previo informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas cuando estos tengan impacto presupuestario”.

El apartado cuarto dispone que los consejos de administración de las sociedades mercantiles afectadas por las operaciones societarias autorizadas en el Acuerdo “deberán aprobar” (la redacción es bien clara y contundente) “un plan de redimensionamiento sobre la adecuación de las estructuras organizativas, laborales, inmobiliarias y de recursos resultantes de su nueva situación”, plan que deberá ser aprobado en el plazo de dos meses desde la formalización de las operaciones societarias “previa autorización del Ministerio de dependencia que deberá contar con informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas cuando los planes tengan impacto presupuestario”.

3. En fin, y este el apartado más relevante del acuerdo por lo que afecta al impacto de la reforma laboral plasmada en el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, sobre la “reestructuración y racionalización del sector público empresarial”, el quinto se dedica de manera concreta y específica a las medidas laborales que se adopten “en ejecución de las operaciones societarias y planes de redimensionamiento”, las cuales parece ser, siempre según la redacción del texto, que significarán la extinción de relaciones laborales, ya que “se entenderán motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos de la Disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”.

Por consiguiente, por una vía indirecta, se ha creado una nueva causa de extinción de las relaciones laborales del personal laboral de las empresas del sector público estatal (de momento sólo el estatal) en las que van a operarse cambios jurídicos y que están recogidas en el anexo del Acuerdo, o si se quiere decir de otra forma, se ha concretado que la decisión política de reestructurar y racionalizar el sector público empresarial, y su obligada concreción por las sociedades afectadas, es un supuesto posible de extinción de las relaciones laborales de los trabajadores de las empresas afectadas por cualquiera de las causas listadas en la citada disposición adicional segunda del RDL. La pregunta jurídica que surge automáticamente es la siguiente: ¿existe alguna posibilidad de control judicial de la “causa” en virtud de la cual se ha tomado la decisión de “dimensionar” o liquidar la empresa, con su impacto consiguiente sobre la decisión de extinguir contratos laborales? ¿Cuál será la intervención de la autoridad laboral, y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, en el supuesto de presentación de un expediente de regulación de empleo, si la empresa afectada aduce que ha tomado la decisión obligada por lo dispuesto en la Orden ahora objeto de comentario y por estar incluida en su anexo?

El apartado quinto también impacta de otra manera en las relaciones laborales de las empresas afectadas, ya que las decisiones que se adopten no podrán significar “incremento alguno de la masa salarial en las entidades afectadas”. En fin, con el objetivo de evitar, supongo, que el personal laboral afectado por el acuerdo pudiera alterar su estatus jurídico en la empresa a la que se incorpore, por una vía indirecta, se dispone que en los procesos de integración que se lleven a cabo “habrán de respetarse, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso exigidos en la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando aquellos se realicen entre entidades de diferente naturaleza jurídica”.

Los plazos fijados en el Acuerdo son ciertamente rápidos para llevar a cabo su plena ejecución. El apartado octavo dispone que los Ministerios afectados impulsaran los procesos de liquidación de las sociedades y remitirán, “en el plazo de tres meses desde la publicación de este Acuerdo, el informe pormenorizado sobre el estado de liquidación”, y una vez recibido el informe, corresponderá a los Ministerios de dependencia “decidir el mantenimiento de los liquidadores existentes, la reducción de su número o la designación como liquidador de una de las sociedades mercantiles estatales que tenga por objeto social la actividad liquidadora”.

4. Concluyo con una duda que tiene parte de jurídica pero también de reflexión sobre la conciliación de la vida familiar y laboral: ¿nos vamos a encontrar cada sábado con cambios normativos que impactan sobre las relaciones laborales? Le sugiero al gobierno que publique las normas el lunes, y al menos nos ahorramos el tener que leerlas el sábado. Ya sé que me dirán que no hay ninguna obligación de leerlas el día de su publicación, pero quienes tenemos deformación profesional de querer conocer los más rápidamente posiblemente el contenido de aquella norma que nos afecta a nuestra actividad profesional así solemos hacerlos.

Buena lectura (cuando quieran) del documento.

VIII. SOBRE LA REFORMA LABORAL Y LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. UNA “NOTA INFORMATIVA” DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA ITSS. ¿QUÉ VALOR JURÍDICO? 28 DE MARZO.

<http://eduardorjoblog.blogspot.com.es/2012/03/sobre-la-reforma-laboral-y-los.html>

1. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social publicó el pasado lunes, 26 de marzo una “Nota informativa relativa a la actuación inspectora tras las nueva regulación de los despidos colectivos por el Real Decreto-Ley 3/2012”. Hasta donde mi conocimiento jurídico alcanza, las “notas informativas” no se encuentran dentro de las fuentes del ordenamiento jurídico español en general (artículo 1 del Código Civil), ni tampoco del laboral en particular (artículo 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores), ni son “criterios técnicos y operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora” (artículo 18.3.7 de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre). En esta “nota informativa”, y a la espera de que se dicte “el criterio operativo oportuno”, la DG de la ITSS proporciona unas “pautas” (“instrumento o norma que sirve para gobernarse en la ejecución de algo”, según la Real Academia de la Lengua) de actuación “en relación al contenido del informe y a la actuación inspectora en los casos de despidos colectivos, suspensiones de contrato y de reducción de jornada”. Las pautas, se advierte, también de manera indirecta en la nota, se dictan con carácter temporal y condicionadas a los cambios que puedan producirse en el RDL como consecuencia de la tramitación parlamentaria como proyecto de ley, y también al contenido del RD que debe desarrollar el reformado artículo 51 y derogar al RD 801/2011.

Soy del parecer que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene unas reglas de jerarquía normativa que son poco inteligibles para la “gente corriente”, aquella a la que se dirige la reforma laboral según la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Sra. Fátima Báñez. En primer lugar, para que nadie se olvide (bueno, no estoy seguro de que la reforma laboral lo tenga muy claro) la Constitución, no la de la Pepa de 1812 sino la de 1978; en segundo lugar, y a los efectos de la materia que es ahora objeto de mi comentario, la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la nueva redacción de los artículos 47 y 51 operada por el RDL 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; a continuación, el Real Decreto 801/2011 de 10 de junio, parcialmente en vigor según la peculiar Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre “vigencia transitoria” de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por el citado Real Decreto, Orden por cierto de la que no se hace ninguna mención en el texto de la DG de la ITSS y que parece por ello dar a entender una cierta falta de coordinación con la Dirección General de Empleo. Sobre esta Orden ya me remití en su momento, y vuelvo ahora a hacerlo, a la fundada crítica sobre su escaso valor jurídico de Rafael López Parada, y recomiendo ahora leer el artículo del blog amigo del profesor Mikel Urruti, que lleva por título “Orden ESS/487/2012 una muesca más en la lesión de la seguridad jurídica”, en el que argumenta con acierto que “A nuestro juicio la norma aprobada vulnera el principio de jerarquía normativa, una orden alterando lo preceptuado en un decreto, de hecho la norma de rango inferior fija los artículos que se entienden vigentes a la luz de las modificaciones introducidas por el RD ley 3/2012. Es, por tanto, una norma dada contra el principio de jerarquía normativa y nula de pleno derecho. Al actuar así genera, además, inseguridad jurídica y en la medida que contraviene, por una falta grave en la técnica normativa, el Art. 9.3 de la CE es inconstitucional”. Por fin, y si puede incluirse en esta jerarquía, estaría en último lugar una mera “nota informativa” como la del 26 de marzo, en las que se dan “unas pautas de actuación”.

2. La razón de emitir tales “pautas de actuación” se debe, siempre según la nota informativa, al hecho de que el RDL ha generado “cierta duda sobre cuál debe ser el contenido del informe de la ITSS a la luz del nuevo texto”, o dicho de otra forma si todo fuera claro parece que no se habría emitido esta “información” y no se habrían dado “pautas de actuación”; en fin, cuando

corresponda (supongo que será tras la aprobación del Proyecto de Ley convertido definitivamente como ley) se dictará el "criterio operativo oportuno". Nuevamente la descoordinación de la DG de la ITSS con los redactores del RDL es clara y manifiesta, porque parece que no ha quedado claro el objetivo del legislador con la reforma aunque los redactores del preámbulo han dedicado cuatro párrafos a tratar de explicarlo con meridiana claridad, claridad que parece que ha sido sólo de contenido político, que no jurídico, a la vista de las dudas de las que se hace eco la DG de la ITSS (y que ciertamente se han planteado en todos los foros jurídicos en los que he tenido oportunidad de participar desde la aprobación de la reforma). Por su indudable interés reproduzco ahora estos párrafos:

“La caracterización del despido colectivo, con un expediente administrativo y posibles impugnaciones administrativas y judiciales, se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales. De ahí seguramente la tendencia a alcanzar acuerdos con los representantes de los trabajadores durante el período de consulta como modo de asegurar la autorización por parte de la autoridad laboral. Sin embargo, ello se ha hecho muchas veces a costa de satisfacer indemnizaciones a los trabajadores despedidos por encima de la legalmente prevista para este despido. Se desnaturaliza así, en buena medida, el período de consultas con los representantes de los trabajadores que, en atención a la normativa comunitaria, deben versar sobre la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

Por su parte, los despidos objetivos por las mismas causas han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas. Lo que seguramente explica que las empresas se decantaran a menudo por el reconocimiento de la improcedencia del despido, evitando un proceso judicial sobre el que no se tenía demasiada confianza en cuanto a las posibilidades de conseguir la procedencia del despido, debiendo, por tanto, abonar la indemnización por despido improcedente más el coste adicional que suponían los salarios de tramitación.

Sobre la base del anterior diagnóstico, el conjunto de medidas referidas a la extinción del contrato de trabajo recogidas en el capítulo IV, se inicia con una reforma del régimen jurídico del despido colectivo. Una de las principales novedades reside en la supresión de la necesidad de autorización administrativa, manteniendo la exigencia comunitaria de un período de consultas, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Ello se acompaña de una asimilación de estos despidos colectivos con el resto de despidos a efectos de su impugnación y calificación judicial, con la particularidad de que se prevé una acción para la que están legitimados los representantes de los trabajadores y que permitirá dar una solución homogénea para todos los trabajadores afectados por el despido.

También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en

numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. *Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos cuanto para los despidos por causas objetivas ex artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores*” (la cursiva es mía).

3. La nota informativa está redactada con el objetivo, así me lo parece, de que nadie pueda afirmar que la ITSS no va a tener una intervención en los ERES (la ha de tener porque lo dice el artículo 51 de la LET y porque la normativa española debe respetar la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998, aunque está por ver como se regulará dicha intervención tras la tramitación parlamentaria del proyecto de ley), pero la DG de la ITSS tampoco quiere que los inspectores vayan más allá de lo que estrictamente ha querido el legislador (digo querido, no digo conseguido en la redacción del texto). El Informe, dice la DG, deberá versar sobre la comprobación de los requisitos formales del ERE previstos en la normativa vigente y también “sobre los hechos alegados por la empresa”. Según la DG, una “interpretación lógica y sistemática” de la norma (en concreto del artículo 51.2, párrafo 4, que se refiere al informe de la Inspección, que debe versar “sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas”) debe llevar a concluir que el Inspector “no debe hacer calificaciones jurídicas”, es decir no puede exigir a la empresa que ha presentado el ERE “una justificación sobre el número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa”, ni tampoco puede efectuar “juicios de razonabilidad de la medida que pretende llevar a cabo la empresa como se venía haciendo antes en los ERE sin acuerdo”. En conclusión, siempre según la DG, en el informe de la ITSS, del que se dice también que tendrá un contenido “muy parecido” al requerido por la autoridad judicial en procesos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o en los de clasificación profesional (informar sobre los “hechos invocados” como justificativos de la decisión empresarial), “no se informará favorable o desfavorablemente sobre la concurrencia de dicha causa”. Para ser una mera “nota informativa” y fijar sólo unas “pautas de actuación” no está nada mal, y me pregunto que diferencia habrá con el criterio operativo que en su día se dicte.

Recuerdo ahora, para completar mi explicación, que los “párrafos anteriores” del artículo 51.2, párrafo 4 de la LET se refieren a los siguientes aspectos: la obligación para la parte de empresarial, una vez presentado el ERE, de abrir un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y que la consulta deberá versar, “como mínimo”, sobre las posibilidades de “evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”. En el escrito que debe dirigir la parte empresarial, con copia a la autoridad laboral, deben consignarse “a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Período previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos”. Dicha comunicación, se añade, “deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior”.

Tengo la sensación que la Dirección General quiere que los Inspectores sean meros notarios de la decisión empresarial (como por cierto también quiere el RDL que sean los jueces de dicha decisión) y nada más, y es posible que así ocurra en muchos expedientes si el Inspector actuante aplica la normativa vigente con la interpretación, o pautas de actuación, dada por esta “nota informativa”. Por decirlo de otra forma, parece que los Inspectores no puedan pensar (=interpretar) cuando deban conocer de un ERE, ni mucho menos “hacer

calificaciones jurídicas". Bueno, quizás un robot o un programa informático harían mejor la tarea que parece que tiene reservada la DG de la ITSS a los Inspectores según su interpretación de la reforma.

4. He consultado a la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona, e Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de dicha demarcación territorial y adscrita a la Administración General del Estado (no se olvide el traspaso competencial operado en materia de ITSS a la Generalitat de Cataluña en 2010 y que mereció especial atención en el blog), su parecer sobre esta nota informativa. Me complace poder compartir la tesis de la profesora Martínez Aso, que discrepa de la "pauta de actuación" recomendada por la DG de la ITSS, ya que a su juicio el hecho de que el informe verse sobre la comunicación empresarial deberá implicar que el Inspector actuante valore todos los apartados enumerados en el artículo 51.2 de la LET, y por supuesto aquí se incluye el relativo a los criterios tenidos en cuenta por la empresa para la designación de los trabajadores afectados por los despidos, pudiendo la actuación inspectora velar porque exista no sólo la causa formal sino también que responda a criterios de proporcionalidad y de razonabilidad. Para poner de manifiesto la poca coherencia "lógica y sistemática" de la tesis de la DG de la ITSS, por utilizar las mismas palabras que se utilizan en el texto, la profesora Martínez Aso trae a colación el siguiente ejemplo:

Una empresa dedicada al sector de comercio de alimentación ha reducido durante tres trimestres consecutivos la cifra de ventas y pretende despedir a 20 trabajadores, casualmente los que mayor antigüedad tienen en la empresa, es decir con alegación de causa económica. Todos los trabajadores afectados realizan tareas de limpieza de la superficie de venta. La cuestión a debate es la siguiente: ¿parece razonable la medida de que el ERE sólo afecte al personal de limpieza, que por sus especiales características es el más antiguo?

La primera, y más formal, respuesta es que sí es posible, siempre y cuando se haya acreditado la causa económica y se cumplan los restantes requisitos de la comunicación. Por consiguiente, no habrá consideración negativa alguna en el informe inspector.

La segunda, y que sin duda la profesora Martínez Aso asume, aun siendo consciente de las dificultades de su puesta en práctica, atiende al conjunto de la decisión empresarial y no sólo al dato meramente formal del cumplimiento de lo dispuesto en la norma. Por ello, el inspector actuante deberá investigar los motivos concretos de la selección de trabajadores propuesta, en tanto que la concreta causa económica alegada no incide de forma directa y exclusiva en la ocupación de los trabajadores seleccionados. En tal caso las razones que esgrima la empresa pueden ser varias, y una posible sería el deseo de externalizar los trabajos de limpieza. Aquí el inspector se encuentra ante una aparente causa económica que no es tal porque encubre una causa organizativa, y por dicho motivo la actuación empresarial podría ser considerada como un abuso de derecho que llevaría a la consideración desfavorable de la misma en el informe.

5. Con respecto a los supuestos de suspensión y reducción de jornada, la nota recuerda aquello que recoge el reformado artículo 47.1 de la LET, cuya redacción es sustancialmente idéntica a la del artículo 51.6 que versa sobre las extinciones contractuales por ERE; la presunción de existencia de causa o causas que justifiquen el ERE cuando se alcance un acuerdo entre las partes, y la única posibilidad de impugnación en sede judicial por la posible existencia de "fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión". De ahí que la nota se limite a fijar la pauta, o más bien recordar, que la actuación inspectora "será" (no dice "podrá ser") "muy parecida a la que se hacía antes en el caso de los ERES extintivos que finalizaban con acuerdo".

6. También me parece sorprendente la nota informativa en el apartado relativo al "desarrollo del período de consultas" del ERE, afirmando que la inspección es "garante del mismo", y

que la actuación deberá iniciarse en el momento en que la autoridad laboral reciba la comunicación de la empresa y la remita a la ITSS. Parece, inicialmente, que la DG de la ITSS apuesta por una intervención incisiva y vigilante del inspector actuante, pero la lectura de los párrafos siguientes de la nota no va en la misma dirección, ya que se pone el acento en el cumplimiento formal de los requisitos requeridos por el artículo 51, en el bien entendido que aquí, al menos así me lo parece, podría haber un campo amplio de actuación para el inspector que desee comprobar que efectivamente se ha cumplido no sólo la forma sino también el fondo de aquello que debe ser un período de consultas, no ya sólo de acuerdo a la LET sino muy especialmente con pleno respeto de la Directiva comunitaria de 1998 sobre despidos colectivos. Para la DG de la ITSS, el Inspector "podrá comprobar" que se ha "negociado mínimamente" (¿1, 2,3... reuniones; 1,2, 3... documentos...?). En una interpretación literal del artículo 124 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cabría pensar que han de ser como mínimo dos reuniones, pero ¿qué ocurrirá si sólo hay una y con acuerdo? ¿Deberá en tal caso informar desfavorablemente el inspector del correcto desarrollo del período de consultas?

7. Concluyo. La tesis de la reforma, confirmada con la Orden ESS/847/2012 y la nota informativa, cada vez es más clara a mi parecer: el empresario es la autoridad competente, y única, para presentar y resolver un ERE, y debe soportar las "molestias colaterales" que le supone la normativa y la intervención de la autoridad administrativa laboral (y en su caso la judicial) pero siempre que se trate de aspectos formales y no de fondo. En fin, ¿será cierto aquello que explican algunas "fuentes autorizadas", que argumentan que la supresión de la autorización administrativa tiene su razón de ser en las peticiones/sugerencias formuladas por empresas multinacionales para estar en condiciones adecuadas en el momento de reorganización de su actividad productiva en todo el mundo para poder reducir puestos de trabajo con el menor coste posible? En este caso las factorías españolas, y de retruque los proveedores, pueden salir muy perjudicados. Me gustaría equivocarme, pero ...

REFLEXIONS AL VOLTANT DE LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL: ACOMIADAMENTS, SUSPENSIONS I REDUCCIONS DE JORNADA A PARTIR DE LA REFORMA LABORAL

Susana Rodríguez Escanciano
Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social
Universitat de Lleó

I.- LAS CORPORACIONES LOCALES COMO SINGULARES DADORES DE EMPLEO	1
II.- LA NECESARIA CONTENCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES Y SUS CONSECUENCIAS EN EL REAJUSTE DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL LABORAL.....	5
III.- EL ABARATAMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE.....	6
IV.- LOS DENOMINADOS DESPIDOS POR CAUSAS “EMPRESARIALES” O “ESTRATÉGICOS”.....	7
1.- LA LEY 35/2010, DE 17 DE OCTUBRE	8
1.1.- Causas económicas y su interpretación judicial	8
1.2.- Causas técnicas, organizativas y de producción.....	12
2.- EL REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO.....	14
2.1.- La definición de las causas justificativas en su aplicación al sector público	15
2.2.- Ámbito de aplicación. El concepto Administración	16
2.3.- Procedimiento	18
2.3.1.- La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.....	19
2.3.2.- Aspectos formales en los despidos objetivos.....	24
V.- DESPIDO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO AÚN JUSTIFICADAS	26
VI.- DESPIDO POR FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS INNOVACIONES TÉCNICAS. LA E-ADMINISTRACIÓN.....	28
VII.- ¿EL MANTENIMIENTO DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR INSUFICIENCIA DE CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA?.....	29
VIII.- EL VETO A LA SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.....	32
IX.- LOS TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL COMO VÍA DE RECUPERACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS A BAJO COSTE	35
X.- UN PROBLEMA SOBREVENIDO Y OLVIDADO POR LA REFORMA LABORAL: EL RESCATE DE CONTRATAS Y CONCESIONES ADMINISTRATIVAS Y LA SUPRESIÓN DE ENTIDADES O ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS	37

I.- LAS CORPORACIONES LOCALES COMO SINGULARES DADORES DE EMPLEO

Sabido es que el colectivo de personal al servicio de las Administraciones Públicas se halla hoy estructurado sobre una dualidad fundamental, la de funcionarios públicos y trabajadores¹. La utilización de una u otra forma de vinculación al sector público está, en buena medida, reglada, pues existe "una opción genérica de la Constitución Española de 1978 (arts. 103.3 y 149.1.18) en favor de un régimen estatutario para los servidores públicos y la consiguiente exigencia de que las normas que permitan excepcionar tal previsión constitucional sean dispuestas por el legislador": sólo se

¹ SANTAMARIA PASTOR, J.A.: *Principios de Derecho Administrativo General*, Tomo I, 1ª edición, Madrid (Iustel), 2004, pág. 751.

prestará trabajo por personal sometido al orden jurídico laboral cuando una ley disponga que ese es el modo de provisión de un determinado puesto de trabajo en las Administraciones Públicas².

Ahora bien, aun cuando tradicionalmente se ha defendido que han de ser los funcionarios quienes presten de manera exclusiva su actividad profesional a la Administración, no en vano ésta tiene como fin satisfacer un servicio público de forma permanente, siendo el régimen funcional el elegido para gestionar cuantos asuntos defienden el interés general, lo cierto es que la contratación en régimen laboral ha adquirido una importancia cuantitativa sustancial en los últimos tiempos, superando con creces el número de funcionarios y perdiendo su original carácter excepcional. Las cifras son elocuentes a este respecto: los trabajadores representan ya la cuarta parte de quienes atienden este menester; en sólo veinte años, en la Administración estatal se ha duplicado su cuantía, mientras que en alguna de las Comunidades Autónomas doblan sobradamente en número a los funcionarios de carrera de esa misma entidad territorial y en algunas Entidades Locales lo cuatriplican³. En concreto, los Ayuntamientos en el año 2011 han dado ocupación a un total de 657.906 trabajadores⁴.

A esta realidad cuantitativa ha contribuido la confusa redacción de la Ley 23/1998, de 28 de julio, que modificando lo dispuesto en el art. 15 Ley 30/1984, de 1 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), aceptó de modo acrítico la tesis mantenida por el Tribunal Constitucional⁵ y procedió a enumerar, con una grave falta de sistemática, los supuestos en los cuales las tareas de interés general podían ser realizadas por sujetos distintos de los funcionarios⁶: puestos no permanentes y fijos discontinuos; los propios de oficios, vigilancia, custodia, porteo o análogos; los de carácter instrumental correspondientes a mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social; los vinculados a expresión artística y a los servicios sociales y de protección de menores; cuantos requieran conocimientos técnicos especializados de no existir cuerpos con preparación específica; los de tareas auxiliares, instrumentales y de apoyo administrativo; y, en fin, los de trámite, colaboración y auxilio administrativo en el extranjero⁷. En esta misma línea de confusión se mantiene el actual art. 11.2 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que, por expresa remisión a lo previsto en el art. 9.2, pretende reservar a los funcionarios "el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades gubernativas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas en los términos que en la Ley de desarrollo de cada Administración pública se establezca", utilizando una fórmula críptica que traslada del ordenamiento europeo a efectos de la admisión de trabajadores extranjeros comunitarios en la función pública nacional, cuya concreción queda al albur de la legislación de desarrollo, en referencia tanto a las leyes estatales como autonómicas⁸.

Admitida la posibilidad (amplia, como se ha visto) de que parte de las relaciones de empleo establecidas entre las Administraciones públicas y el personal por cuenta y bajo la dependencia de aquéllas sean reguladas por la normativa laboral, inmediatamente surge la duda de si éste se

² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Acceso y movilidad de los funcionarios públicos (Sobre la laborización de alguno de los núcleos duros de la función pública)*, Santiago de Compostela (Escuela Gallega de Administración Pública), 2003, pág. 115.

³ DEL SAZ CORDERO, S.: *Contrato laboral y función pública*, Madrid (Marcial Pons), 1995, pág. 7.

⁴ www.cincodías.com (día 14 de febrero de 2011).

⁵ STCo 99/1987, de 11 de junio, manifestando la necesidad de que la Ley establezca los puestos en los cuales, por su especial naturaleza, se reservan a los funcionarios públicos y cuantos, excepcionalmente, pueden ser ocupados por personal sin dicha condición.

⁶ SAINZ MORENO, F.: "El Estatuto de la Función Pública después de la Sentencia del Tribunal Constitucional 99/1987 y de la Ley 23/1988", *Revista de Administración Pública*, núm. 117, 1988, págs. 356 y ss. En la doctrina judicial, por todas, STS, Cont-Admtivo, 11 octubre 2005 (RJ 7268).

⁷ IZQUIERDO HERNÁNDEZ, F.J. y MOLINA GARCÍA, M.: *La laborización de los funcionarios públicos*, Valencia (Tirant Lo Blancha), 1996, págs. 13 y ss.

⁸ CARRETERO ESPINOSA DE LOS MONTEROS, C.: "El papel del funcionario y del laboral en el nuevo diseño de la Administración Pública", *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2011, BIB 2010/2998, pág. 10.

aplica plenamente o si, por el contrario, existen, desde el punto de vista constitucional, principios capaces de condicionar su aplicación, matizándola o modulándola. Con carácter general, la jurisprudencia ha proclamado que cuando la Administración actúe como empresario ha de quedar sujeta al ordenamiento jurídico encargado de disciplinar esa prestación de servicios; en consecuencia, el contrato de trabajo habrá de regirse en su desarrollo y en la extinción de la relación de él dimanante, por la normativa social de aplicación, pues entra en la delimitación del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 1.1 y 2 ET), quedando excluidos únicamente los funcionarios públicos y a los contratados administrativamente [art. 1.3 a) ET]⁹. Otra cosa sucede con el régimen jurídico a aplicar a los actos previos a la firma del vínculo laboral, pues, aplicando la doctrina de los “actos separables” al ámbito de la contratación laboral por la Administración pública¹⁰, el reclutamiento del personal laboral ha de producirse, al igual que sucede con los funcionarios, con el debido respeto de los principios de mérito y capacidad, concretados en los de publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar; y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección (art. 55.2 EBEP)¹¹.

Hecha esta salvedad, en palabras del propio Tribunal Supremo, “no puede entenderse que las entidades y organismos públicos queden exentos de someterse a la legislación social cuando, actuando como empresarios, celebren y aparezcan vinculados con sus trabajadores por medio de contrato laboral... y ello a pesar de los principios constitucionales, pues estos cualificados empleadores deben tener en cuenta la normativa general, coyuntural y sectorial destinada a regular esta clase de contratos en el Derecho del Trabajo... Negar tal sometimiento iría en contra del claro mandato del art. 9.1 de la Norma Fundamental que sujeta, no sólo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos, a la propia Constitución y al resto del ordenamiento jurídico...”¹².

Más aún, el legislador laboral en ningún momento considera que el contrato de trabajo celebrado por una Administración Pública con su personal por cuenta ajena constituye una relación laboral especial, que suponga la preterición de la aplicación del propio ET o de instituciones específicas del mismo. Como única peculiaridad a tener en cuenta, procede aclarar que a este personal no sólo se le va a aplicar la mentada ley laboral, sino también el EBEP, en términos tales que el articulado de este último en ocasiones establece reglas muy concretas, que en la práctica comportan que su régimen jurídico se separe del común recogido en la legislación social, jugando a estos efectos el “principio de especialidad”, es decir, aplicándose preferentemente el EBEP respecto del ET en las hipótesis de conflicto entre ambas leyes, pero ello siempre y cuando los preceptos del primero así lo dispongan expresamente (art. 7 EBEP), pues, en caso contrario, la presunción de partida es que la Ley 7/2007 se aplica exclusivamente a los funcionarios públicos¹³.

Así, el art. 7 EBEP parece darnos la regla básica (no exenta de complejidad) del sistema de fuentes: aplicación del EBEP, del ET y de los convenios colectivos. Esta pauta afecta igualmente al personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales, pues el EBEP no hace ninguna matización al respecto, ya que únicamente el art. 3 establece que “el personal funcionario de las Entidades

⁹ Por todas, SSTS, Social, 10 marzo 1999 (Ar. 2124) y 11 noviembre 2004 (RJ 7622).

¹⁰ QUINTANA LÓPEZ, T. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Efectos de la anulación de los actos separables sobre la contratación laboral de las Administraciones Públicas”, *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, núm. 13, 2001, págs. 9 y ss.

¹¹ SÁNCHEZ MORÓN, M.: “Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicios”, en AA.VV (SÁNCHEZ MORÓN, M., Coord.): *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Valladolid (Lex Nova), 2008, págs. 398 y ss.

¹² STS, Social, 6 mayo 1992 (Ar. 3516) y 24 enero y 19 julio 1994 (Ar. 865 y 6684).

¹³ LÓPEZ GÓMEZ, J.M.: *La relación laboral especial de empleo público. Estudio de su régimen jurídico tras el Estatuto Básico del Empleado Público*, Madrid (Civitas), 2009, págs. 23 y ss.

Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local”, sin referencia alguna a los contratados laborales. Sin embargo, dependiendo de cada institución concreta, la prelación de fuentes parece complicarse. En algunas instituciones, como ocurre con los sistemas de clasificación de los trabajadores de la Administración, la remisión es directa a la legislación laboral (art. 77 EBEP), en otros casos, como en materia de jornada, permisos y vacaciones, se estará a lo establecido en el EBEP de forma prioritaria, y en la legislación laboral correspondiente, de forma subsidiaria (art. 51). En materia de planificación, también es de aplicación directa lo previsto en el art. 69 EBEP para el personal laboral. Algo similar ocurre con la regulación aplicable en materia de provisión de puestos de trabajo y movilidad, aunque en este caso se aplicará directamente lo establecido en el convenio y, subsidiariamente, el régimen previsto para los funcionarios en el EBEP¹⁴. A veces la remisión se matiza al acompañarla de la observancia de ciertas reglas establecidas en el EBEP, tal y como sucede cuando se invoca “la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación” en referencia a la negociación colectiva, representación y participación (art. 32), al afirmarse la posibilidad de negociaciones mixtas. Respecto de las “situaciones del personal laboral” se invoca el ET y los convenios colectivos, advirtiendo que éstos “podrán determinar la aplicación” del régimen funcional “en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores” (art. 92). Por su parte, no faltan supuestos en los que se establece una regulación genérica y conjunta para todos los empleados públicos, es decir, funcionarios y laborales de todas las Administraciones Públicas, tal y como sucede con el capítulo I del título III sobre derechos de los empleados públicos, con el capítulo VI del título III sobre deberes de los empleados públicos y con el título VII sobre régimen disciplinario¹⁵, marcado este último por una regla de supletoriedad inversa: “se regirá, en lo no previsto en el presente título por la legislación laboral” (art. 93.4), teniendo en cuenta que el EBEP contiene reglas muy relevantes, incluyendo la necesaria readmisión en despidos disciplinarios improcedentes de trabajadores fijos (art. 96.2) y unos larguísima plazos prescriptivos (art. 97).

En fin, este laberinto de fuentes conlleva una primera consecuencia fundamental: la dificultad en la rápida adopción de decisiones por parte del gestor de los recursos humanos, sobre todo en aquellos municipios de limitadas dimensiones¹⁶.

Hechas estas salvedades, no cabe duda que las modificaciones introducidas en la legislación laboral, si bien unas más que otras, producen consecuencias inmediatas en el sujeto empleador de carácter público y, como derivada lógica de ello, en la administración de la mano de obra contratada por el mismo. Siguiendo este razonamiento lógico, la promulgación del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, de 8 de marzo de 2012, no puede ser una excepción en esta dinámica. La novedad radica, no obstante, en el establecimiento, en esta ocasión, de algunas previsiones directamente aplicables al sector público, entre otras, las relativas a los despidos por las denominadas causas “empresariales” reguladas en la disposición adicional segunda, circunstancia a la que hay que unir la incidencia indirecta de aquellas previsiones que carecen de contenido específico, pero que, como no podía ser de otra manera, tienen influencia para los trabajadores de este ámbito.

¹⁴ CANTERO MARTÍNEZ, J.: “Las medidas de racionalización de plantillas en el sector público local y en un contexto de contención fiscal”, *Cuadernos de Derecho Local*, núm. 28, 2012, pág. 21.

¹⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Las relaciones de ET y EBEP”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *160 cuestiones sobre temas laborales*, Pamplona (Thomson Reuters), 2011, págs. 55 y ss.

¹⁶ PALOMAR OLMEDA, A.: “La problemática determinación del régimen jurídico del personal laboral al servicio de la Administración y, especialmente, de la Administración Local”, *Revista de Estudios Locales*, núm. 112, 2008, págs.

II.- LA NECESARIA CONTENCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES Y SUS CONSECUENCIAS EN EL REAJUSTE DE LAS PLANTILLAS DE PERSONAL LABORAL

Aun cuando ha llegado a ser comúnmente admitido que en tiempos de crisis el empleo público representa un puerto de refugio para sus “privilegiados” empleados dada la estabilidad en el puesto de trabajo tradicionalmente a él atribuida, la realidad muestra con rotundidad lo matizable que resulta esta afirmación¹⁷, pues los costes del personal suponen un componente esencial dentro del capítulo del gasto público y su reducción una vía privilegiada para la contención del déficit. En el actual contexto de crisis, las Administraciones se ven obligadas a racionalizar las partidas económicas destinadas al pago del personal con el objetivo de aliviar sus problemas de financiación y aligerar las situaciones de falta de liquidez que padecen, consecuencia del caos financiero y presupuestario que ha invadido al sector público español en los últimos tiempos, marcado, según los expertos, por el incumplimiento reiterado de los principios de Derecho Presupuestario y de contabilidad pública, de los requisitos a respetar en las distintas fases del gasto público y del carácter limitativo de los créditos presupuestarios¹⁸.

Esta situación es particularmente preocupante en la Administración Local, especialmente en los municipios más pequeños, que han visto reducidos drásticamente sus ingresos, pero no se han liberado de la obligación de dar respuesta de forma eficiente a incontables demandas de servicios y ejecución de tareas de todo tipo, con el agravante, además, de que constituyen el nivel más cercano al ciudadano y, en consecuencia, el que soporta presiones más fuertes para seguir atendiendo a dichas necesidades¹⁹. A la caída de los ingresos fiscales de las Entidades Locales derivados de sus propios tributos (el caso más paradigmático son los relativos al urbanismo o, mejor dicho, a la construcción), se une una necesaria afectación, así como una mayor dependencia, a los ingresos derivados de las transferencias de otras Administraciones Públicas, que, a su vez, están sufriendo un recorte generalizado de ingresos fiscales, por lo que resulta obvio que ello implica una menor disponibilidad de recursos derivados de esta vía²⁰. Ciertamente el art. 90 Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local (LRBRL), ha venido imponiendo a las Corporaciones Locales la obligación de adecuar sus plantillas a los principios de racionalidad, economía y eficiencia, de acuerdo con la ordenación general de la economía y sin que los gastos puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general. No menos cierto es, sin embargo, que dicha previsión ha sido incumplida sistemáticamente, no siendo pocos los Entes Locales que ya se encuentran al borde de la quiebra, en una situación límite con dificultades reales para afrontar los pagos de los proveedores o, incluso, para poder hacer efectivas las nóminas de los empleados públicos²¹, situación que se complica sobremanera en aquellos municipios (6.822, de un total de 8.112) que tienen menos de 5.000 habitantes, caracterizados además por una laboralización prácticamente total de su personal. Este es el punto de partida de la situación crítica: el “minifundismo” característico del mapa local español, que, no obstante la

¹⁷ SÁNCHEZ MORÓN, M.: “La situación actual del empleo público”, *El Cronista del Estado Social y de Derecho*, núm. 10, 2010, pág. 58.

¹⁸ JIMÉNEZ RUS, P.: “Algunas razones del caos financiero y presupuestario en las Administraciones Públicas españolas”, *La Ley*, núm. 7778, 2012, págs. 1 y ss.

¹⁹ CANTERO MARTÍNEZ, J.: “Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local en un contexto de contención fiscal”, *Cuaderno de Derecho Local*, núm. 28, 2012, pág. 2.

²⁰ JIMÉNEZ ASENCIO, R.: “¿Qué hacer? El empleo público local ante la crisis: políticas de ajuste en un marco de reformas”, en AA.VV.: *El empleo público local ante la crisis*, Barcelona (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 34.

²¹ JIMÉNEZ ASENCIO, R.: “¿Qué hacer? El empleo público local ante la crisis: políticas de ajuste en un marco de reformas”, cit., pág. 16.

dificultad de su arquitectura organizativa, emplea a casi una cuarta parte del total del trabajo en el sector público, en su inmensa mayoría sometido al vínculo laboral²².

Así las cosas, es menester recordar que en los últimos dos años se han sucedido un número importante de disposiciones normativas (acuerdos Gobierno-Sindicatos, disposiciones reglamentarias y normas con rango de Ley), capaces de marcar, en tan poco tiempo, un tránsito en el rumbo (con pasos más o menos significativos y a veces de signo opuesto) desde el desarrollo sistemático, expansivo y de mejora del nuevo modelo que instaura la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) hasta la apuesta por el establecimiento de medidas de emergencia económica que pasan a primera línea, incluyendo acciones de choque que suponen la extinción de la relación laboral o, cuando menos, una incidencia directa (a la baja) en las condiciones de trabajo. Buena muestra de esta tendencia ofrece el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que, no siendo recibido precisamente con entusiasmo sindical, instaura un nuevo modelo de relaciones laborales, terminando definitivamente con las cautelas tradicionalmente existentes a la facultad de aplicar las medidas legales de reestructuración empresarial como instrumento de resolver las dificultades derivadas de los excedentes de personal en las Administraciones Públicas, todo ello en aras de dar respuesta a la urgente necesidad de reducir el déficit público a través de importantes recortes en materia de personal.

III.- EL ABARATAMIENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE

Cierto es que los funcionarios de carrera quedan amparados por el principio de la inamovilidad, como garantía de su imparcialidad en el desempeño de los quehaceres asignados y de su neutralidad ante los cambios políticos, de modo que la pérdida de su condición se produce por las causas que taxativamente enumera el art. 63 EBEP: renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación total, sanción disciplinaria de separación del servicio – sin posibilidad de acceder de nuevo y pro futuro a la Administración-- o pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público²³.

No menos cierto resulta, sin embargo, que la extinción del contrato de trabajo del personal laboral al servicio de la Administración se produce por las causas previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), con dos únicas salvedades establecidas en el propio EBEP: una, el despido disciplinario comporta la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo en las Administraciones Públicas con funciones similares a las que se desempeñaban [art. 96.1 b) EBEP] – aunque no para suscribir un contrato con funciones diferentes, ni para intentar el reingreso en el empleo público con la condición de funcionario—; otra, que procede en todo caso la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente su despido derivado de un incumplimiento grave y culpable (art. 96.2 EBEP)²⁴, acompañada de las retribuciones dejadas de percibir y de los salarios de tramitación, previsión congruente con el art. 14 CE, precepto que extiende su ámbito de aplicación no sólo a garantizar el acceso igualitario a las funciones públicas, previa acreditación del

²² CUENCA CERVERA, J.J.: “La planificación de recursos humanos: un instrumento necesario para afrontar la crisis en el empleo público local. Competencias de un gestor de recursos humanos y retos en etapa de crisis fiscal”, en AA.VV.: *El empleo público local ante la crisis*, Madrid (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 92.

²³ PALOMAR OLMEDA, A.: “El carácter vitalicio de los funcionarios públicos”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 809, 2010, pág. 8.

²⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Pérdida de la relación de servicio”, en AA.VV (MONEREO PEREZ, J.L. et alii, Dirs.): *El Estatuto Básico del Empleado Público. Comentario sistemático de la Ley 7/2007, de 12 de abril*, Granada (Comares), 2008, pág. 660.

mérito y la capacidad exigidos, sino el derecho de los empleados públicos a no ser removidos si no es por las causas y de acuerdo con los procedimientos legalmente diseñados²⁵.

Establecida esta regla general a favor de la readmisión en los despidos disciplinarios que afecten al personal laboral contratado con carácter indefinido, el abaratamiento de la indemnización por despido que introduce el Real Decreto Ley 3/2012, cifrada ahora en 33 días de salario por año con el máximo de 24 mensualidades (con transitoriedad “enrevesada”)²⁶, va a tener una incidencia limitada en las Administraciones Locales, pues se ceñiría a los supuestos de improcedencia en los que se opte por la compensación económica en los despidos disciplinarios de los contratos temporales o de los indefinidos no fijos y en los despidos colectivos y objetivos. En estos supuestos no sólo se reduce la cuantía de la indemnización, sino que también se eliminan los salarios de tramitación junto con los costes procesales de reclamación de estos salarios de tramitación más allá de los 60 días²⁷. De todas formas, no hay que olvidar que en algunos convenios colectivos del sector público local se atribuye la facultad de optar entre readmisión o indemnización al propio trabajador despedido, previsión que los tribunales vienen admitiendo como válida. Esas cláusulas adquieren ahora un alcance y funcionalidad muy superior, tras la reforma de 2012, porque no solo condicionan la readmisión (cuando no es obligada), sino también un factor frecuentemente más relevante que la propia indemnización, cual es los salarios de tramitación²⁸.

En cualquier caso, al reconocer que la consecuencia de la improcedencia es la misma que la de la nulidad del despido disciplinario del personal fijo de plantilla, no se entiende muy bien por qué el legislador no ha suprimido directamente la improcedencia en tales supuestos, tratándolos sin más como despidos nulos con el efecto de la readmisión inmediata con el abono de los salarios dejados de percibir y los de trámite²⁹.

IV.- LOS DENOMINADOS DESPIDOS POR CAUSAS “EMPRESARIALES” O “ESTRATÉGICOS”

Pese a la aplicación de la normativa laboral a la extinción contractual de los trabajadores al servicio de la Administración con las dos únicas matizaciones esbozadas anteriormente, hasta hace relativamente poco tiempo, se había ponderado con serias cautelas la posibilidad de aplicar las medidas legales de reestructuración empresarial como instrumento de resolver las dificultades derivadas de los excedentes de personal en las Administraciones Públicas. Sin embargo, la coyuntura de crisis económica de los últimos años, y con ello de fuerte destrucción de empleo, se ha trasladado con virulencia e intensidad también a ciertas Administraciones, lo cual ha obligado a acudir con mayor frecuencia a las reglas comunes sobre despidos objetivos y colectivos, principalmente en las Entidades Locales de pequeñas dimensiones, caracterizadas por una marcada

²⁵ GASCÓN VERA, L.: “Constitucionalidad del art. 96.2 EBEP en relación con el personal temporal o indefinido al servicio de la Administración Pública”, *Aranzadi Social*, núm. 67, 2012, BIB 2012\52, pág. 1.

²⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Semblanza de la reforma laboral”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 837, 2012 (BIB 2012\397), pág. 1. Para contratos anteriores al 12 de febrero de 2012, se impone un doble módulo: 45 días con máximo de 42 meses teóricos para los servicios prestados hasta dicha fecha y 33 días con máximo de 24 meses para servicios prestados con posterioridad, en todo caso con el máximo de 720 días, salvo que el módulo privilegiado sea superior (hasta 42 meses). MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Nuevos fundamentos para el Derecho del Trabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 837/2012, BIB 2012\406, pág. 3.

²⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 348, 2012, pág. 90.

²⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Pamplona (Aranzadi), 2012, pág. 240.

²⁹ MONEREO PÉREZ, J.L. et alii: *Manual de empleo público*, Granada (Comares), 2010, pág. 170.

diferencia estructural en sus ingresos, fuertemente descompensada respecto de los gastos que han ido asumiendo³⁰.

Las altas tasas de temporalidad en las Administraciones Públicas les permiten limitarse en muchas ocasiones a no renovar los vínculos suscritos a término, siendo muy habitual también reducir las contrataciones externas con empresas de servicios, pero cuando el recurso a ambos instrumentos no es suficiente surge, de inmediato, la necesidad de aminorar empleo por la vía más traumática del despido. Desde finales de 2008, varios han sido los Ayuntamientos que han iniciado la tramitación de expedientes de regulación de empleo, bien extintivos, bien suspensivos.

Dos hitos legislativos sucesivos han venido ampliando la posibilidad de amortizar plazas de personal laboral en el seno de las Administraciones Públicas: la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y, con mayor contundencia, el Real Decreto Ley 3/2012. El legislador parece haberse dado cuenta de la imposibilidad de mantener unas plantillas muchas veces infladas, mal diseñadas, asentadas a través de un proceso histórico de acumulación de capas de personal sin orden ni concierto, acompañadas de un estatuto de derechos (retributivos, de permisos y de condiciones de trabajo) muy favorable a los empleados públicos, a quienes no se les exige, por lo común, que acrediten un desempeño eficiente y productivo en el ejercicio de sus propias tareas. A ello cabe añadir un dato elocuente que no ha pasado tampoco desapercibido para el legislador: el comportamiento singularmente desconcertante del empleo público durante el proceso de recesión económica que va desde 2007 a 2010, pues mientras se han destruido en ese período más de dos millones de empleos, en el sector público, sin embargo, se vio incrementado en 244.000 efectivos (210.000 por lo que hace a las Comunidades Autónomas, 26.000 para la Administración Local y 19.000 para la Administración del Estado), siendo especialmente significativo que más de la mitad del incremento de esos puestos se sitúe en lo que se denomina “actividades administrativas”, siguiéndole en importancia las actividades de sanidad y asistenciales y las educativas y de seguridad³¹. Siendo cierta esta realidad, lo criticable es que las nuevas medidas introducidas en nuestro ordenamiento jurídico se limiten a proporcionar instrumentos a las Administraciones para aligerar las plantillas de personal laboral, siendo necesario diseñar una planificación más reflexiva.

La complejidad de las previsiones obliga a efectuar una primera reflexión sobre la situación inmediatamente anterior a la reforma introducida en el Real Decreto 3/2012, para proceder después a descender al detalle de la nueva ordenación.

1.- LA LEY 35/2010, DE 17 DE OCTUBRE

En el nuevo contexto de crisis, la reforma laboral operada por la Ley 35/2010 adopta una compleja regulación de las causas del despido por razones técnicas, económicas, organizativas o de producción, marcada por un abuso de los conceptos jurídicos indeterminados, campo óptimo para el fértil cultivo de la imaginación judicial, pero con la intención clara de flexibilizar su concurrencia y de evitar el recurso a los despidos disciplinarios ficticios³², objetivo con clara incidencia en el sector público local como se tratará de explicar en las páginas siguientes.

1.1.- Causas económicas y su interpretación judicial

Para motivar un despido colectivo u objetivo, la Ley 35/2010 exigía la alegación de unos resultados empresariales de los que se desprendiera una situación económica negativa (pérdidas actuales o previstas o disminución persistente del nivel de ingresos), que, o bien pusieran en peligro la

³⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: “Los expedientes de regulación de empleo en las Administraciones públicas”, *Revista de Derecho Social*, núm. 49, 2010, pág. 17.

³¹ JIMÉNEZ ASENCIO, R.: “¿Qué hacer? El empleo público local ante la crisis: políticas de ajuste en un marco de reformas”, cit., pág. 19.

³² LUIS CARRASCO, J.M.: “Causas económicas justificativas del despido objetivo: interpretaciones en la segunda fase”, AS, paraf. 75/2012 (BIB 2012/118), pág. 1.

subsistencia de la empresa, o bien afectarían al mantenimiento del empleo. Junto a la necesidad de una acreditación de dicha situación económica negativa mediante la presentación de los resultados demostrativos al respecto, la empresa debía justificar que de dichos resultados se deducía la razonabilidad de la decisión extintiva y su contribución —“para”— a una determinada finalidad, enunciada en su vertiente instrumental, esto es, “preservar o favorecer (la) posición competitiva en el mercado”. Se entendía, aunque no se decía expresamente, que también para asegurar la finalidad última de la pervivencia y desarrollo de la empresa³³.

La aplicación de estas exigencias, cuando el empresario era una Administración Pública Local, planteaba no pocos problemas, no en vano los ajustes de personal en las organizaciones públicas obedecen más al principio constitucional de eficacia administrativa —art. 103.1 CE— que al de eficiencia económica —art. 38 CE—. Mientras que la actividad de la empresa privada se inspira en el ánimo de lucro y busca siempre la rentabilidad y la competitividad en el mercado, la actuación administrativa está muy alejada de estos planteamientos y sólo busca la satisfacción del interés general. Procede aquí abrir un breve paréntesis para retrotraernos tiempo atrás y recordar que la doctrina judicial más clásica venía exigiendo estar a la situación presupuestaria, contable y financiera de la Administración de que se tratase en su integridad, dada la personalidad jurídica única de las Administraciones Públicas (art. 3.4 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común —LRJAP—), lo que impedía demostrar, en muchos casos, las dificultades económicas por las que atravesaban las Administraciones estatal y autonómicas, pues había que atender a éstas empresariales. Es más, algunas sentencias consideraban que la situación económica a analizar para efectuar el examen de la adecuación de la medida extintiva era la de todo el grupo en su conjunto, con la consecuencia de que habían de tomarse en consideración cuantos entes institucionales o empresas públicas dependían de la Administración matriz³⁴. Otros pronunciamientos sentaban con total rotundidad que la Administración no podía limitarse a aportar una certificación acreditativa de su endeudamiento, pues del mismo no se podía deducir una delicada situación económica si se desconocía el presupuesto y los diversos ingresos que tenía dicha Administración Pública en su conjunto, así como el valor de sus activos y su situación crediticia³⁵.

Pese a estas dificultades, no cabe ocultar la existencia, más próxima en el tiempo, de sentencias favorables a las extinciones de los contratos, por entender que aun cuando no pueda hablarse de posición competitiva en el mercado, ni de exigencias de la demanda cuando del sector público se trata, lo cierto es que estos elementos se utilizan en la legislación laboral por vía ejemplificativa y no exhaustiva, siendo lo relevante la mejora de la organización de los recursos humanos en aras a la satisfacción de los intereses generales³⁶. Así sucede, como muestra, con el despido objetivo llevado a cabo por el Ayuntamiento de Zaragoza de uno de los médicos que prestaban la asistencia sanitaria a los funcionarios ingresados antes del 1 de abril de 1993, momento en que pasó a dispensarse por el Sistema Público de Salud, atendiendo al coste económico, cada vez más elevado proporcionalmente al número de beneficiarios, en un momento de crisis económica general que obliga a las Administraciones Públicas a racionalizar costes³⁷. No menos digna de mención es otra sentencia que acepta como causa económica la decisión del Pleno municipal de asumir la escuela de adultos y amortizar las plazas, al ser un acuerdo adoptado por el órgano

³³ DEL REY GUANTER, S.: “Sobre las causas y su justificación en los despidos empresariales en los nuevos artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores según la Ley 35/2010”, *La Ley*, núm. 7488, 2010, pág. 19.

³⁴ STSJ, Social, Andalucía 9 mayo 1997 (rec. 3757/1996).

³⁵ SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana de 26 de septiembre de 1997 (rec. 2860/1996) y 12 diciembre 1997 (rec. 3776/1996), Aragón 8 mayo 1999 (rec. 247/1999) y Cataluña 16 de enero de 2007 (rec. 954/2002).

³⁶ MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción del despido objetivo y colectivo”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2011, pág. 17 (BIB 2011/427).

³⁷ SSTSJ, Social, Aragón 28 febrero 2011 (rec. 101/2011).

competente en el ejercicio de sus facultades y siguiendo el procedimiento establecido³⁸. Muy esclarecedora es igualmente la doctrina sentada en un pronunciamiento judicial en virtud del cual “si se prima el mantenimiento de la estructura organizativa de los Ayuntamientos a costa de hacer deficitarias las arcas municipales, no es posible que aquéllos puedan disponer, a medio o largo plazo, de medios con los que atender a sus fines, que no serían otros que la prestación de servicios de carácter público a los ciudadanos, sin que quepa en consecuencia considerar viable el endeudamiento permanente de estas Corporaciones”³⁹.

Ahora bien –y pese a la existencia de pronunciamientos favorables–, una interpretación restrictiva de la causa aquí analizada impediría su aplicación en el sector público, no en vano las organizaciones gubernativas, a diferencia de las privadas, no justifican su permanencia en el lucro, en la rentabilidad del negocio, sino en la satisfacción del interés general, máxime cuando los problemas financieros de las mismas no ponen en peligro su supervivencia garantizada *de iure*⁴⁰. Idea corroborada, además, por el art. 1.3 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, en virtud del cual se establece que “no podrán ser declaradas en concurso las entidades que integran la organización territorial del Estado, los organismos públicos y demás entes de derecho público”, previsión razonable y coherente con el carácter demanial que tienen todos los bienes de una Entidad Local o de cualquier otra Administración que están afectados al uso general o a un servicio público, por lo que resultan inembargables (arts. 5 y 6 Ley 33/2003, de 3 de noviembre, de Patrimonio de las Administraciones Públicas)⁴¹.

De todas formas –y en contrapartida–, no cabe ocultar, de un lado, que el concepto de causa económica que puede justificar un despido colectivo u objetivo, atiende a una situación crítica, actual o posible, para la empresa, pero no a una situación límite o extrema de “quiebra” técnica, ni siquiera de insolvencia, pudiendo despedir al margen de que se aplique o no la legislación concursal; y, de otro, que una de las manifestaciones más inmediatas del principio de eficacia es justamente que la Administración debe gestionar los servicios públicos con calidad pero también con eficiencia económica, evitando los despilfarros o sobrecostes de personal innecesarios⁴². Las dificultades económicas de las organizaciones públicas afectan, lógicamente, a la cantidad y calidad de los servicios prestados, esto es, a la eficacia administrativa, de modo que la disminución importante de ingresos, vía tribunos y otras fuentes, es un factor de primer orden a la hora de valorar la continuidad o no de determinadas actividades o quehaceres públicos, como lo es también para disminuir los recursos humanos adscritos a los mismos⁴³, máxime, como ya consta, en el ámbito local donde el art. 90 Ley 7/1985 obliga a la Corporación a adecuar sus plantillas al principio de racionalidad, economía y eficiencia⁴⁴.

³⁸ STSJ, Social, Cataluña 10 diciembre 2003 (rec. 954/2002).

³⁹ STSJ, Social, Madrid 22 febrero 2011 (JUR 158777).

⁴⁰ SSTSJ, Social, Valencia 26 septiembre 1997 (rec. 2860/1996), Extremadura 18 mayo 1998 (AS 5528) y Cataluña 9 marzo 1999 (rec. 6807).

⁴¹ CANTERO MARTÍNEZ, J.: “Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal”, cit., pág. 30.

⁴² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Incidencia de la reforma laboral de 2010 en el empleo público”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 334, 2011, págs. 105 y ss.

⁴³ CORDERO SAAVEDRA, L.: *Régimen de trabajo en las Administraciones Públicas*, Murcia (Laborum), 2000, págs. 234-235. En la doctrina judicial, STS, Social, 4 julio 1996 (rec. 4006/1995) ó SSTSJ, Social, Andalucía (Málaga) 10 enero 1997 (sentencia núm.16), Extremadura 18 mayo 1998 (sentencia núm. 311), Andalucía (Sevilla) 9 mayo 1997 (rec. 3757/1996), Galicia 23 mayo 2008 (rec. 1484/2008) y Andalucía (Granada) 16 julio 2008 (rec. 1585/2008),

⁴⁴ CANTERO MARTÍNEZ, J.: “Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal”, cit., pág. 30.

En definitiva, aun cuando en principio concurren argumentos sobrados para aplicar los arts. 51 y 52 ET a las Administraciones Públicas⁴⁵, lo cierto es que las causas justificativas debían ser estudiadas en vía judicial “con distinto alcance que en el ámbito de la empresa mercantil”⁴⁶, con el fin de valorar si, con ellas, se enmascaran medidas de discriminación constitucional, ante lo cual la jurisdicción habitualmente recuerda que no será factible el despido si el trasfondo real del supuesto son razones de afiliación sindical o especialmente de carácter político, tras el habitual cambio de equipos de gobierno derivado de un proceso electoral o moción de censura⁴⁷.

Esta tesitura de inseguridad, con argumentos a favor y en contra, a la hora de materializar con éxito las rescisiones contractuales y una coyuntura de crisis económica cada vez más aguda, llevó a la Ley 35/2010 a introducir una importante modificación en la regulación anterior, pues ya no era necesario acreditar pérdidas o disminución brusca de ingresos, reiterada en el tiempo, siendo innecesario tampoco justificar una adecuada relación de proporcionalidad entre la situación económica negativa de la que deriva la decisión extintiva y el número de trabajadores afectados por la medida adoptada por el Ente público, incluyéndose como causa económica situaciones de futuro e inciertas, lo cual facilitaba la acreditación de la necesidad de proceder a las extinciones contractuales, pues, en realidad, las rescisiones no deben suponer tanto el saneamiento económico de la Administración Local como que tal despido cumpla los requisitos que la normativa determina, esto es, que las medidas extintivas “contribuyan” a superar la situación de crisis⁴⁸. Y así, bastaría con acreditar, junto con la situación negativa, que las medidas extintivas eran razonables en términos de gestión administrativa, para preservar o favorecer una organización pública racional y eficiente, teniendo en cuenta que la adecuación o proporcionalidad de la medida extintiva se proyecta sobre hechos pasados, sobre la situación actual y sobre las previsiones futuras de la Administración Local⁴⁹, como particularmente sucede en aquel pronunciamiento judicial que entiende justificado el despido por causa económica derivado de la inexistencia en el estado de gastos de partida alguna para el pago de los agentes despedidos⁵⁰. De este modo, si la Administración Local justifica que no llevar a cabo los despidos de trabajadores que ocupan puestos de trabajo no imprescindibles implicaría una prolongación del déficit más allá de lo razonable, peligrando incluso otros puestos de trabajo, el despido debería considerarse procedente, pues, como ha dicho la doctrina judicial, también las Administraciones “deben atender a una racionalización del gasto de los servicios que ofrecen”⁵¹.

No obstante, después de la reforma de 2010 y de la generosa ampliación en la redacción de sus términos, seguían existiendo sentencias y opiniones doctrinales que se decantaban abiertamente en contra de la posibilidad de despedir por causas económicas, al entender, de un lado, que estas extinciones sólo tienen aplicación en las empresas que actúan en el mercado y que tienen como finalidad exclusiva la obtención de beneficios, pero no en las entidades públicas que prestan servicios públicos y cuya vía principal de ingresos proviene de los presupuestos⁵²; de otro, que el ahorro que puede suponer la amortización de algunos puestos de trabajo no puede resultar especialmente

⁴⁵ SSTS, Social, 4 junio 1996 (rec. 1996/6365) y 18 julio 1998 (rec. 1998/7049).

⁴⁶ STSJ, Social, Cataluña 16 enero 2007 (rec. 7546/2006).

⁴⁷ STSJ, Social, Canarias/Santa Cruz de Tenerife 15 septiembre 2004 (rec. 594/2004).

⁴⁸ STSJ, Social, Aragón 28 febrero 2011 (JUR 242916), citando las STSJ del mismo Tribunal de 30 septiembre 2004 (rec. 896/2004) y 20 marzo 2006 (rec. 172/2006). Asimismo, SSTSJ, Social, Madrid 24 marzo 2011 (AS 1558) y 22 junio 2011 (JUR 289096).

⁴⁹ ROQUETA BUJ, R.: “La reestructuración de las plantillas laborales en las administraciones Públicas”, cit., pág. 309.

⁵⁰ STSJ, Social, Aragón 11 noviembre 2011 (AS 3030).

⁵¹ STSJ, Social, Comunidad Valenciana, 27 septiembre 2001 (rec. 2043/2001).

⁵² SSTSJ, Social, Islas Canarias 28 febrero 2011 (JUR 288810) ó SJS Barcelona núm. 11 20 junio 2011 (JUR 273588); esta última, seguida por otras dictadas por el mismo Juzgado frente a los recortes de plantilla que ha llevado a cabo la Generalitat de Cataluña, que han afectado al Instituto Cartográfico y a la Empresa Forestal Catalana.

significativo ante el dislate de la deuda⁵³; también, que no está expresamente contemplada esta posibilidad en el art. 69 EBEP, precepto que permite a los planes de ordenación muy variadas medidas que van desde la supresión de incorporaciones de personal externo hasta modificaciones de las estructuras de los puestos de trabajo, medidas de promoción interna, de formación profesional o de movilidad forzosa, pero, sin embargo, no contempla expresamente los despidos⁵⁴; en fin –y parafraseando un pronunciamiento judicial concreto–, que no era suficiente con probar que la Corporación “ha visto reducido su presupuesto”, sin hacer mención alguna a los ingresos, ni a los gastos, ni al coste salarial del actor, ni de los restantes empleados, máxime cuando se ha previsto la sustitución del demandante por otro trabajador que realice idénticas tareas⁵⁵. En síntesis, lo que latía es la misma concepción económica, susceptible de aplicación sin problemas a las empresas privadas, al estar pensada en términos de beneficio y de ventas y cifras de negocio, pero de imposible incidencia en las organizaciones administrativas en las que ninguno de aquéllos parámetros son tomados en cuenta porque la primera consideración es su no vinculación directa al beneficio ni a la cifra de negocio⁵⁶. Especialmente beligerante en contra de la virtualidad de los despidos por estas causas en el sector público se manifestó el Servicio Público de Empleo Estatal temiendo un posible pago masivo de prestaciones por desempleo –recuérdese que por los empleados públicos laborales sí existe la obligación de cotizar por desempleo, como para los interinos–⁵⁷.

1.2.- Causas técnicas, organizativas y de producción

Aun cuando necesitadas de prueba⁵⁸, la afectación al sector público de las causas técnicas, organizativas o de producción, ligadas de manera inmediata no tanto a la rentabilidad como a la eficiencia, ha sido y es de más sencilla justificación que si de causas económicas se trata⁵⁹. Muy ilustrativo resulta a estos efectos el pronunciamiento judicial que señala cómo las causas organizativas “pueden darse en las Administraciones Públicas, pues las mismas en la medida en que cumplen la finalidad de servir a las necesidades colectivas pueden en ocasiones tener que extinguir determinadas relaciones laborales cuando el servicio público a que corresponde su existencia, se modifica o reestructura”⁶⁰. Cabe citar, como ejemplo adicional, el pronunciamiento judicial que considera procedente el despido por causas organizativas de una ATS que prestaba servicios para la Diputación Foral de Guipúzcoa, previo traspaso por el INSERSO, porque dicha Corporación no

⁵³ STSJ, Social, Madrid 22 febrero 2011 (JUR 158777).

⁵⁴ GUALDA ALCALÁ, F.J.: “Informe de la Fundación primero de mayo del Centro de Estudios de Servicios a la Ciudadanía sobre la problemática aplicación del procedimiento de despido colectivo en las Administraciones Públicas”, núm. 32, 2011, págs. 10 y ss.

⁵⁵ STSJ, Social, Aragón 31 enero 2011.

⁵⁶ PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2012 (BIB 2012/364), pág. 1.

⁵⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 348, 2012, pág. 108.

⁵⁸ Buena muestra de ello puede encontrarse en la STSJ, Social, Galicia 13 marzo 2009 (AS 175), que declaró un despido improcedente por falta de la prueba de la supresión de un puesto de vigilante en unas pistas deportivas de un Ayuntamiento al hacerse libre el acceso a las mismas.

⁵⁹ GOERLICH PESET, J.M. y NORES TORRES, L.E.: “Reestructuraciones de plantillas en los Entes Locales: un nuevo supuesto de dudosa aplicación del Derecho del Trabajo en la Administración Pública”, *Justicia Laboral*, núm. 4, 2000, págs. 16 y ss. En la doctrina judicial, SSTSJ, Social, Andalucía/Málaga 10 mayo 1996 (sentencia núm. 599), Andalucía (Sevilla) 25 abril 1997 (rec. 2871/1996), Extremadura 18 mayo 1998 (sentencia núm. 311/1998), Cataluña 2 octubre 1998 (sentencia núm. 6685/1998), Madrid 12 junio 2001 (rec. 1396/2001), Castilla y León/Valladolid 24 julio 2006 (rec. 1398/2006).

⁶⁰ SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana 27 septiembre 2001 (rec. 2043/2001), Castilla-La Mancha 23 octubre 2002 (rec. 857/2002), Aragón 30 septiembre 2004 (rec. 896/2004) y País Vasco 13 febrero 2007 (rec. 2793/2006) ó, con carácter más reciente, ATS 14 marzo 2007 (rec. 1919/2006)

existía “atención a las personas mayores que necesitase un ATS”⁶¹, es decir y descendiendo de lo particular a lo general, cuando el puesto de trabajo se quedase vacío de funciones⁶².

Debe tenerse en cuenta, además, que el ámbito de valoración de estas causas no era necesariamente la empresa, sino que podían tomarse en consideración unidades de referencia más restringidas (ceñidas “exclusivamente al espacio en el que se ha manifestado la necesidad de suprimir el puesto de trabajo”), lo que sin duda simplificaba la demostración de la concurrencia del presupuesto causal en el sector público⁶³. Además, así como las causas económicas estrictas exigían una situación negativa, las restantes sólo precisaban que la adopción de la medida extintiva contribuyera a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo a través de una más adecuada organización de los recursos; no se imponía aquí la necesidad de una situación económica negativa, ni de riesgo irreversible de futuro, sino únicamente que la medida razonablemente asegurase la viabilidad o continuidad en el futuro de la empresa como soporte de empleo consiguiendo una eficiencia antes inexistente o reducida⁶⁴.

Pese a que ya era de bastante fácil justificación la concurrencia de causa técnica u organizativa, las posibilidades de considerar procedentes los despidos por estas causas cuando el empresario era una Administración Pública se han visto sustancialmente favorecidas con la Ley 35/2010, pues a partir de ese momento se definen más específicamente y, como importante novedad, de forma no exhaustiva (“entre otras”). Así, y en primer lugar, la empresa, en este caso, la Administración Local, solo tendría que acreditar su concurrencia y, de nuevo, su racionalidad, pero no para garantizar la viabilidad futura, sino “para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma”, siempre a través de una más adecuada organización de los recursos que mejore la competitividad de la empresa o su capacidad de respuesta a las exigencias de la demanda⁶⁵. Es decir, se establece un estándar de prueba básico, no máximo, rebajando la exigencia de suficiencia requerida hasta ahora por los Tribunales, de modo que cabe presumir la legitimidad de la decisión a partir tan sólo de un principio de prueba de la razonabilidad, por tanto no tiene ni que ser necesaria y ni siquiera ser la mejor decisión, evitando sólo que se incurra en arbitrariedad⁶⁶.

El legislador de 2010 aclara, en segundo término, que se entiende concurrente causa técnica cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, causa organizativa cuando acaezcan cambios, entre otros, en los métodos y sistemas de trabajo del personal, y causa productiva cuando tengan lugar cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se incluyen, por tanto, como causas técnicas, organizativas y productivas, las que hasta la reforma de 2010 justificaban meras modificaciones de las condiciones de trabajo⁶⁷, lo cual viene a facilitar que la Administración Local pueda suprimir de la relación de puestos de trabajo las plazas a amortizar por los motivos aquí analizados, siempre que se puedan presentar “indicios racionales” de que con esta medida se

⁶¹ STSJ, Social, País Vasco 13 febrero 2007 (AS 1498).

⁶² SSTSJ, Social, Aragón 8 mayo 1999 (rec. 247/1999), Comunidad Valenciana 22 febrero 2001 (rec. 2043/2001), Cataluña 16 diciembre 2003 (rec. 341/2002), Madrid 10 junio 2005 (rec. 2080/2005), País Vasco 13 febrero 2007 (rec. 2793/2006) y Andalucía 16 julio 2008 (rec. 1585/2008),

⁶³ SSTS, Social, 13 febrero y 19 marzo 2002 (RJ 3787 y 5212).

⁶⁴ ROQUETA BUJ, R.: “La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2011, pág. 307.

⁶⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto Ley 10/2010”, *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2010, pág. 6.

⁶⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 328, 2010, pág. 15.

⁶⁷ SILVAN, E.: “Abaratará el despido, aumentará la temporalidad y no creará empleo”, *La Ley*, núm. 7488, 2010, pág. 39.

mejorará la situación de partida, sin que sea necesario, además, que tales indicios lleven a un total convencimiento⁶⁸.

De este modo, aplicando la redacción legal de 2010 al sector público habría que entender que una vez acreditada la existencia de la causa técnica, organizativa y productiva, la Administración Local debía justificar que la medida extintiva es razonable en términos de gestión administrativa y que favorece una organización administrativa más racional o contribuye a mejorar su situación a través de una mejor organización de los recursos que favorezca su posición o una mejor respuesta a las exigencias de los servicios públicos⁶⁹. Tal conclusión no dejaba de conllevar un margen de incertidumbre, pues la ley laboral de 2010 no adaptaba sus términos a los supuestos en los cuales la Administración adopta la posición de empresario, aun cuando no han faltado pronunciamientos favorables a los despidos por causas técnicas, organizativas y de producción, fundados, sobre todo, en el hecho de que la Administración ha dejado de prestar el servicio donde el trabajador desarrollaba su puesto de trabajo⁷⁰.

2.- EL REAL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO

Una autoridad laboral poco proclive a la aceptación del ERE público y una jurisprudencia vacilante y un tenor de la norma no adaptado a las peculiaridades del sector público, muy distintas a las del sector empresarial, han provocado una contundente reacción del legislador de 2012 en una única dirección: abaratar, agilizar y facilitar la reconducción de la actuación empresarial (incluyendo, ahora sí, expresamente a las Administraciones Públicas) hacia las extinciones del contrato por razones no imputables al comportamiento del trabajador. Así, de la mano de la disposición adicional 2ª Real Decreto Ley 3/2012 se añade una disposición adicional 20ª al ET para remitir a lo dispuesto en los arts. 51 y 52 c) ET respecto a la tramitación de estos despidos colectivos y objetivos por las Administraciones Públicas, pero, como novedad, se detiene en establecer la definición y justificación de los despidos en el marco de lo público, adaptando la normativa general laboral a un sector supeditado al cumplimiento de los intereses generales de la comunidad para habilitar sin reservas su ejercicio. Se quiere facilitar, así, el acceso a los cauces extintivos por causas económicas, técnicas y organizativas, al permitir realizar con agilidad, eficacia y menor coste los ajustes de plantilla que sean requeridos. Y ello pese a que la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de junio de 1998, sobre aproximación de legislaciones en materia de despidos colectivos, excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de las Administraciones Públicas o de las instituciones de Derecho Público [art. 1.2 b)].

La disposición final decimoquinta Real Decreto Ley 3/2012, encomienda al Gobierno la elaboración de un reglamento de procedimiento sobre despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada, con la finalidad de desarrollar lo dispuesto en aquél. Teniendo en cuenta que la disposición derogatoria única Real Decreto Ley 3/2012 no contempla la derogación explícita del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, provisionalmente se ha dictado la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, con el fin de aclarar aquellos aspectos de dicho Real Decreto que pueden seguir considerándose de aplicación, en tanto se elabora un nuevo Reglamento, por no contradecir la nueva redacción de los arts. 47 y 51 ET, como son aquellos relativos a la documentación que ha de acompañarse o al propio desarrollo del período de consultas. En dicha Orden no se establecen previsiones específicas para los supuestos en los que el empresario sea una Administración, razón por la cual la incertidumbre está servida.

⁶⁸ DEL REY GUANTER, S.: "El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET", *RL*, núm. 21-22, 2010, pág. 119.

⁶⁹ ROQUETA BUJ, R.: "La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas", cit., pág. 309.

⁷⁰ STSJ, Social, Castilla y León/Burgos 13 julio 2011 (AS 2455).

2.1.- La definición de las causas justificativas en su aplicación al sector público

Consciente el legislador, como ya consta, de que la aplicación de la norma laboral común había planteado serios problemas de interpretación, ha procedido a formular una determinación específica del sustrato material en un claro tono delimitador de la capacidad de control judicial, a saber:

1.- Mientras una empresa privada tendrá que acreditar unos resultados de los que se desprenda una situación negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, si se trata de una Administración se entenderá que acaecen las causas económicas capaces de justificar los despidos cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes, esto es, un desequilibrio entre ingresos previstos y gastos conformados en el presupuesto, distinguiendo, por tanto, “entre presupuestación y caja porque una cosa es tener crédito y otra tener dinero para pagarlo”⁷¹. Se proyecta, pues, sobre dos instrumentos: presupuesto y financiación de los servicios públicos.

Coincide, sin embargo, el parámetro de los tres trimestres consecutivos para entender que la “insuficiencia presupuestaria” es persistente si se trata de la Administración o que la “disminución de ingresos o ventas” es persistente si se trata de una empresa privada, lo cual, sin duda, facilitará la procedencia de los despidos, bien mediante un despido colectivo o a través de un despido individual o plural. Este parámetro permitirá a los economistas de las empresas privadas jugar con las cuentas auditadas, al igual que lo permitirá a los servicios de intervención de los Entes Públicos, pues es sabido que el ejercicio presupuestario es anual y, por tanto, al menos debería haberse dado la oportunidad de contemplar qué pasa entre varios ejercicios presupuestarios públicos⁷².

Ya no se exige, por lo tanto, que la situación económica negativa de la empresa-Administración pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad para mantener el volumen de empleo, ni que tenga que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva, quedando superadas, en consecuencia, las dificultades que se habían planteado en la vía judicial para declarar la procedencia de los despidos y haciendo inviables sentencias dictadas contra la política de despidos de ciertas entidades públicas⁷³.

Ahora las insuficiencias presupuestarias sobrevenidas se refieren a aquellos supuestos en los que la previsión de ingresos se hizo en condiciones que no han resultado reales y, por tanto, no han servido para cubrir los gastos que se contemplaban en la presupuestación. La voluntad del legislador ha sido la de vincular las insuficiencias presupuestarias a la imposibilidad de financiar los servicios públicos. superando así la tentación inicial de asegurar o centrar la crisis económica en el ámbito de los gastos correspondientes a la gestión ordinaria lo que volvería a constituir uno de los impedimentos centrales e históricos para la aplicación real de la causa económica⁷⁴.

2.- En cuanto a las causas técnicas, organizativas y de producción, cabe apreciar una discrepancia entre el tenor literal del título de la disposición adicional segunda Real Decreto Ley 3/2012 y el contenido de la misma, pues mientras la rúbrica hace referencia a los tres motivos mencionados, el desarrollo del precepto omite toda mención a las causas productivas. Así, establece textualmente cómo “se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate, y causas

⁷¹ PALOMAR OLMEDA, A.: “El buen orden de las cuentas públicas”, www.legaltoday.com.

⁷² MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro Estudios Financieros)*, núm. 348, 2012, pág. 109.

⁷³ ROJO TORRECILLA, E.: “El blog de Eduardo Rojo. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales”, <http://eduardorojoblog.blogspot.com>.

⁷⁴ PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, cit., pág. 3.

organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público”.

De tal redacción legal cabe extraer tres consideraciones:

- a) La regulación de las causas técnicas es idéntica que para el sector privado, pues únicamente, como diferencia digna de mención, se alude a la prestación del servicio público frente a la producción empresarial. Encajarían en este supuesto, por ejemplo, aquellos casos en los que la Administración Local no necesitara tanto personal auxiliar administrativo por la introducción de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.
- b) Lo mismo sucede por lo que hace a las causas organizativas, donde se atiende al personal adscrito al servicio público, sin efectuar alusión alguna al modo de organizar la producción. Aquí cabe ubicar, por ejemplo, los despidos que sean consecuencia de la decisión de externalizar determinadas funciones o servicios públicos del Ayuntamiento o la supresión de la dispensa de determinados servicios.
- c) No cabe aplicar, sin embargo, causas productivas cuando el empleador sea una Administración Pública, pues la disposición adicional segunda Real Decreto Ley 3/2012 no las menciona y la aplicación supletoria de la definición que introduce el nuevo art. 51 ET deviene inviable en el sector público, pues se refiere a los “cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado”, de imposible traslación atendiendo al fin perseguido por las Administraciones Públicas cual es la satisfacción del interés general y la prestación de servicios públicos.

En definitiva, el concepto de causas técnicas y organizativas se mantiene, pero ya no se exige tampoco en estos supuestos que la empresa acredite la concurrencia de algunas de las causas señaladas, justificando, al tiempo, que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Se consagra, por tanto, la potestad organizativa de la Administración Local y la repercusión que la misma puede tener en el ámbito de las relaciones laborales que resulten afectadas como consecuencia de su ejercicio⁷⁵.

2.2.- Ámbito de aplicación. El concepto Administración

El despido por causas económicas, técnicas y organizativas afecta al personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, entendido éste, por disposición expresa del Real Decreto Ley 3/2012, de acuerdo con lo previsto en el art. 3.1 Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCS).

Así, procede entender que resulta aplicable el nuevo régimen jurídico regulador de los despidos colectivos y objetivos a los siguientes Ent

- a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.
- b) Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquéllas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida

⁷⁵ PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, cit., pág. 3.

por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.

d) Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 por 100.

e) Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 LRJAP, y la legislación de régimen local.

f) Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

g) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

h) Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.

i) Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.

Se adopta, por tanto, un concepto de Administración más amplio que el acogido en el propio EBEP, pues en éste, junto a las Entidades de base geográfica (Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y Administraciones de las Entidades Locales, “como cara más visible de lo público”⁷⁶), se añaden, de un lado, la Administración institucional o, mejor dicho, instrumental, directa o indirectamente dependiente de alguna Administración territorial, y las Universidades públicas (art. 2); de otro, pero sólo en cuanto a los principios contenidos en los arts. 52, 53, 54, 55 y 59 EBEP, las Entidades del sector público estatal, autonómico y local no incluidas en las anteriores, esto es, las fundaciones y empresas públicas con forma de sociedad (disposición adicional primera EBEP)⁷⁷.

Las únicas dudas que podían surgir en relación con el concepto de Administración adoptado por la Ley 7/2007 se centran en la locución relativa a las “demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia”, dada la gran variedad de instituciones a integrar en este tipo. Procede, así, aclarar que el EBEP extiende su aplicación a las entidades públicas empresariales (a las que se refieren los arts. 53 y ss. Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado –LOFAGE-- y algunas leyes autonómicas), cuyo personal es laboral en su mayor parte; a las sociedades públicas (disposición adicional 12ª LOFAGE y título VII Ley 33/2003, de Patrimonio de las Administraciones Públicas); los organismos autónomos (art. 47.1 LOFAGE); las Universidades públicas, transferidas todas a las Comunidades Autónomas, excepto la UNED y la UIMP, que continúan bajo el control de la Administración General del Estado; las agencias estatales (Ley 28/2006, de 18 de julio); las fundaciones públicas (Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones); los consorcios con personalidad jurídica propia (art. 6.5 Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común –LRJAP--); los entes públicos de naturaleza o régimen especial, entre ellos las Entidades Gestoras y la Tesorería general de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria; las mancomunidades municipales y consorcios públicos (salvo que éstos tengan, según sus estatutos, forma jurídica de sociedad); las comarcas, cabildos y consejos insulares, y otras agrupaciones de municipios; así como la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Comisión

⁷⁶ VIVERO SERRANO, J.B.: *El acceso al empleo público*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2009, pág. 52.

⁷⁷ SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la Función Pública*, 6ª edición, Madrid (Tecnos), 2011, pág. 141.

Nacional de la Energía, la Comisión del Mercado de las Telecomunicaciones, la Agencia de Protección de Datos y el Consejo de Seguridad Nuclear⁷⁸. Queda excluida del EBEP, por ende, la denominada Administración corporativa (colegios profesionales, cámaras de distinto tipo, federaciones deportivas...)⁷⁹.

La vocación de complitud, tanto territorial como funcional del EBEP, esto es, su afectación al personal de toda Administración o entidad que, jurídicamente, tenga carácter público, es decir, personalidad jurídica pública⁸⁰, no es suficiente a los ojos del Real Decreto Ley 3/2012, que amplía todavía más y clarifica su ámbito de aplicación en cuanto a la posibilidad de utilizar la vía de los despidos colectivos y objetivos con el fin de incluir a todas los entes instrumentales que componen el sector público y que lo componen por la referencia a que en su financiación o en la conformación de su patrimonio existan fondos públicos con independencia, claro está, de la propia naturaleza jurídica del ente en cuestión⁸¹. La clave está, por tanto, en el hecho de que las entidades se nutran con recursos públicos.

No se entiende, sin embargo, por qué la disposición adicional aquí analizada, desde una perspectiva subjetiva, se extiende a todo el complejo orgánico del sector público, pero cuando define la causa económica se centra en una parte del mismo (Administraciones Públicas) que es precisamente donde será más complejo encontrar y apreciar las causas que justifican este tipo de despido frente al resto de entidades que no son estrictamente administrativas y donde la utilidad de los mecanismos de despido pueden ser, claramente, más necesarios⁸². Quizá la explicación pueda encontrarse en el hecho de que mientras la Administración General del Estado, la Administración Autonómica y la Local, incluidos los organismos autónomos, se rigen por normas de Derecho Público, las entidades públicas empresariales “se rigen por el Derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en esta Ley, en sus estatutos y en la legislación presupuestaria” (art. 53.2 LOFAGE)⁸³. De ahí que la aplicación a estas últimas de lo previsto en el art. 51 ET en cuanto a la justificación de la causa económica para las empresas privadas (“cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas”) se pueda materializar sin necesidad de ningún tipo de adaptación.

2.3.- Procedimiento

Las causas del despido no operan automáticamente sino que habilitan al empresario para formalizar su voluntad resolutoria, exteriorizando su decisión de despedir así formada mediante una declaración o manifestación que debe seguir los trámites formales previstos al efecto, a riesgo de que en caso contrario quede frustrada la posibilidad de llevar a cabo las extinciones contractuales.

⁷⁸ SÁNCHEZ MORÓN, M.: “Objeto y ámbito de aplicación”, en AA.VV (SANCHEZ MORON, M., Dir.): *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 59.

⁷⁹ PARADA VÁZQUEZ, R.: *Derecho Administrativo II. Organización y empleo público*, Madrid (Marcial Pons), 2005, pág. 64.

⁸⁰ PALOMAR OLMEDA, A.: “Art. 2. Ámbito de aplicación”, en AA.VV (PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Dirs.): *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi), 2009, pág. 46.

⁸¹ PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, cit., pág. 2.

⁸² PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, cit., pág. 2.

⁸³ MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “E.R.E’s en el sector público: notas para un debate”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm 833/2011, pág. 1.

2.3.1.- La supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos

Una de las novedades más destacadas del Real Decreto Ley 3/2012 es la exención de la autorización administrativa previa en los expedientes de regulación de empleo, de tramitación preceptiva hasta ese momento para aquellos despidos que superaran los umbrales siguientes: a) diez trabajadores en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos. Obsérvese, además, que el parámetro para el cómputo de estos trabajadores es la empresa (la Administración correspondiente), no el centro de trabajo donde efectivamente se prestan los servicios⁸⁴.

Con la nueva regulación se adaptan las previsiones de Derecho interno a la regulación de la gran mayoría de los países de nuestro entorno, donde la intervención de la Administración se limita a un papel de colaboración en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados por los despidos, formulando propuestas de acuerdo, determinando medidas de empleo y de protección social para los afectados por el despido y, a lo sumo, vigilando y controlando la regularidad del procedimiento⁸⁵. Es más, la Directiva 98/59/CE, reseña la mera necesidad de informar por escrito a las autoridades públicas sobre el propósito de proceder al despido colectivo⁸⁶. Esta norma comunitaria prevé que los representantes de los trabajadores deberán contar con una copia de la notificación remitida por el empresario a la autoridad pública, y, de esta manera, quedarán facultados, si lo estimaran conveniente, “a dirigir sus eventuales observaciones” a aquélla. La Administración va a desempeñar, por tanto, una función meramente mediadora entre las partes al objeto de aventurar las soluciones más idóneas posibles y menos perjudiciales para ambas en tanto portadoras de intereses enfrentados. La Directiva no concede, pues, facultades de veto ni resolutorias a las autoridades administrativas, razón por la cual se venía entendiendo que el art. 51 ET, en su versión anterior a esta última reforma, mejoraba o precisaba las previsiones europeas, sin entrar en contradicción con la mismas⁸⁷.

El Real Decreto Ley 3/2012 ha entendido, siguiendo a cierto sector de la doctrina, que la autorización administrativa en el ordenamiento español tenía todos los inconvenientes de este tipo de intervenciones (ralentización de un proceso cuya efectividad depende en muchas ocasiones de la celeridad resolutoria) y ninguna de sus ventajas (porque la intervención de tercero neutral en una situación conflictiva estaba desprovista de rasgos mediadores activos y, consiguientemente, se perdía la oportunidad de que se plantaran alternativas por instancias externas, pues su actuación se limitaba, *voluntas legislatoris*, a ratificar el acuerdo previo al que se hubiera llegado en el período de consultas o a aceptar o denegar la propuesta empresarial en los supuestos de desacuerdo)⁸⁸.

⁸⁴ STSJ, Social, Aragón 28 febrero 2011 (JUR 242916), recordando doctrina vertida en la STS, Social, 18 marzo 2009 (rec. 1878/2008).

⁸⁵ GOERLICH PESET, J.M.: “Informe técnico jurídico sobre el despido colectivo en la Europa comunitaria”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 1993, págs. 171 y ss.

⁸⁶ STJCE 250/97, de 17 de diciembre de 1998, asunto *Dansk* (TJCE 1998/322). En la doctrina, CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: “Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio 1998, sobre despidos colectivos”, *Actualidad Laboral*, Tomo II, 2004, pág. 2305.

⁸⁷ DE VICENTE PACHÉS, F.: “La Directiva 98/59/CEE relativa a la armonización de las legislaciones sociales en materia de despidos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo*, núm. 22, 2000, pág. 132 ó RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: “Despidos colectivos y autorización administrativa”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2009, pág. 2.

⁸⁸ BALLESTER PASTOR, M.A.: “Mantenimiento y regeneración del empleo mediante instrumentos clásicos (defectos de la flexibilidad tradicional)”, en CABEZA PEREIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A.: *La estrategia Europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Madrid (MTSS), 2011, pág. 108.

Ningún obstáculo jurídico plantea, por tanto, la desaparición de la exigencia de este trámite administrativo autorizador, únicamente conservado ahora para los supuestos de fuerza mayor, pues no viene impuesto ni por la normativa internacional, ni por la normativa comunitaria, ni por ningún precepto constitucional⁸⁹. Solamente podrían esgrimirse en contra argumentos proteccionistas a favor de la parte más débil, el trabajador, que le garantiza una mayor estabilidad en el empleo, y la tutela de los intereses generales⁹⁰. Es más --y descendiendo al terreno que aquí interesa--, con la supresión se superan las dudas sobre la independencia de criterio que se venían planteando cuando los expedientes de regulación de empleo afectaban a empleados públicos, pues, desde la perspectiva ontológica de la unidad del poder ejecutivo⁹¹, eran las Administraciones Públicas quienes proponían los despidos y quienes los autorizaban.

Llegados a este punto, cabe aclarar que la desaparición de la autorización administrativa previa en materia de despidos colectivos no ha ido acompañada de la retirada total de la presencia de la autoridad laboral y de la Administración Pública del conjunto del proceso, sino que se mantiene como un elemento asegurador del cumplimiento de algunos requisitos, pero, formalmente, no toma una decisión de autorización que pueda considerarse que concluye el procedimiento administrativo en términos convencionales. Bajando de lo general a lo particular, tal desaparición de la intervención autorizatoria de la autoridad laboral, normalmente poco proclive a autorizar los despidos cuando del sector público se trataba, facilita, sin duda, el recurso a estos instrumentos extintivos, máxime cuando el nuevo procedimiento a seguir, a la espera del oportuno desarrollo reglamentario, queda contundentemente simplificado y acortado en el tiempo, estableciéndose las fases siguientes⁹²:

a) Comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas, que tendrá una duración de 30 ó 15 días si la Administración-empresario da ocupación, respectivamente, a 50 o más trabajadores o menos de ese número, entregando copia a la autoridad laboral.

El período de consultas deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, sin que sea necesario que se traten las causas motivadoras del despido, como sí hacía la redacción anterior del art. 51 ET.

b) A dicho escrito habrá que acompañar una memoria explicativa en la que consten las causas de los despidos; el número y categoría profesional de los afectados y los trabajadores del último año; período previsto para los despidos y criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados, permitiéndose que por convenio colectivo se establezcan prioridades de permanencia, a parte de las que tienen los representantes legales de los trabajadores, por cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados. Del escrito y de la memoria se hará llegar una copia a la autoridad laboral. La simplificación es clara, pues en la redacción anterior se establecía que la comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores debía ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar⁹³.

⁸⁹ TOSCANI GIMENEZ, D.: "El despido por necesidades empresariales tras la Ley 35/2010", *Documentación Laboral*, núm. 90, 2010, pág. 112.

⁹⁰ CASAS BAAMONDE, M.E.: "Causalidad del despido colectivo, autorización administrativa y negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, núm. 19, 1996, págs. 5 y ss.

⁹¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: "Art. 42. Responsabilidad empresarial", en AA.VV (GARCÍA BLASCO, J. y MONEREO PÉREZ, J.L., Dir.): *Comentario sistemático al texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones del orden social y normas concordantes*, Granada (Comares), 2006, pág. 558.

⁹² ORTEGA PRIETO, E. y ORTEGA FIGUEIRAL, E.: "La reforma laboral 2012: puntos y elementos clave de la normativa. Modificaciones básicas introducidas", *www.DiarioLaLey.es*

⁹³ AA.VV.: "Especial reforma laboral 2012", www.diariolaley.com, pág. 8.

En todo caso, la Administración Local debe aportar la documentación financiera y económica oportuna, indicando los concretos puestos afectados por los despidos y, sobre todo, los criterios para determinar los empleados que se van a despedir, pues si esas decisiones no se motivan adecuadamente pueden quedar deslegitimadas y servir de coartada a comportamientos arbitrarios contrarios al principio constitucional de igualdad que debe presidir esta materia. No cabe olvidar que nuestro ordenamiento jurídico es muy cauteloso cuando se enfrenta a decisiones administrativas que se toman *ad personam*⁹⁴. El único criterio que establece la normativa laboral es el relativo a las garantías sindicales: tendrán preferencia para permanecer en la Administración los miembros del comité de empresa, los delegados de personal, así como los delegados sindicales y los delegados de prevención y miembros del comité de seguridad y salud. A partir de ahí, estas cuestiones se dejan a la negociación colectiva, pero en el ámbito de la Administración, como es una situación prácticamente nueva, los convenios no suelen fijar pautas para determinar prioridades de permanencia en los supuestos de despidos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. El riesgo que se corre, por tanto, es altísimo, particularmente cuando se produzca un cambio en la tendencia política de un Ayuntamiento, lo cual exige un cumplimiento escrupuloso de principio de objetividad a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados⁹⁵.

Cabe esperar que el futuro desarrollo reglamentario aclare el contenido exacto de la memoria económica o de la memoria explicativa de las causas técnicas y organizativas que ha de aportar la Administración-empresario, haciendo especial hincapié en estos aspectos, pues, por el momento la Orden ESS/487/2012 no arroja ninguna luz al respecto, limitándose a mantener la vigencia de lo previsto en el Real Decreto 801/2011 en aquellos aspectos que no contradigan el nuevo régimen legal sin establecer ninguna previsión específica para los supuestos en los cuales la Administración actúa como empresario.

c) La autoridad laboral se limita a recibir el escrito y la memoria a requerir a la Inspección de Trabajo para que emita el correspondiente informe (en 15 días, antes 10), que sigue siendo preceptivo por su relevancia sobre la posible impugnación del acuerdo por la propia autoridad laboral, a través del procedimiento de oficio, si considera que se ha alcanzado mediante dolo, coacción, fraude o abuso de derecho, o por la autoridad gestora de las prestaciones por desempleo si entiende que la decisión empresarial, con o sin acuerdo, pretende facilitar el derecho a prestaciones de manera no ajustada al ordenamiento jurídico. Por lo demás, la autoridad laboral sólo podrá hacer advertencias y recomendaciones que no podrán paralizar ni suspender el procedimiento, asumiendo, por tanto, un papel moderador o arbitral⁹⁶.

d) Terminado el período de consultas con acuerdo, la Administración-empresario lo comunicará a la autoridad laboral y a los trabajadores afectados mediante carta individual especificando las causas del despido.

e) Si no hay acuerdo, la Administración-empresario comunicará a dicha autoridad y a los representantes de los trabajadores la decisión final que haya tomado. En este punto se produce la finalización de la actuación de la autoridad laboral y a partir de aquí surge la ejecución de la decisión en el ámbito privado⁹⁷.

Así, la Administración-empresario comunicará por escrito las extinciones contractuales a cada uno de los afectados, especificando también las causas concretas y las condiciones. Esto supone la entrega individual de las cartas de despido, cumplimentando las obligaciones formales del art. 53 ET,

⁹⁴ CANTERO MARTÍNEZ, J.: "Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal", cit., pág. 31.

⁹⁵ CANTERO MARTÍNEZ, J.: "Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local en un contexto de contención fiscal", cit., pág. 36.

⁹⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero)*, cit., pág. 218.

⁹⁷ PALOMAR OLMEDA, A.: "El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones", cit., pág. 3.

singularmente la puesta a disposición de una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.

Cabe preguntarse aquí sobre la posibilidad de que se pacte una cuantía indemnizatoria superior a la legalmente prevista. En una primera aproximación, tal interrogante merece una respuesta positiva, pues aun cuando el ordenamiento laboral avala esta hipótesis, otra cosa es que, teniendo en cuenta la falta de ingresos que justifica este tipo de medidas y la naturaleza pública del dinero con el que se ha de hacer frente a este tipo de indemnizaciones, no resulte lógico que la Administración Local negocie la indemnización al alza⁹⁸. Debería entenderse, por tanto, que la indemnización fijada legalmente operaría aquí como norma de derecho necesario indisponible⁹⁹.

f) Los efectos del despido se producirán al menos 30 días después de la comunicación del inicio del período de consultas.

g) No se hace mención alguna al plan de acompañamiento social que en la redacción anterior se exigía como preceptivo en las empresas de 50 o más trabajadores, y que debía acompañar a la documentación iniciadora del expediente, aunque se establece la obligación de esas mismas empresas, siempre que no se hubiesen sometido a un procedimiento concursal, a ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas autorizadas de, al menos, 6 meses de duración¹⁰⁰. En paralelo, se exige a las grandes empresas (de más de 500 trabajadores) con beneficios que despidan a trabajadores mayores de 50 años, una aportación económica al Tesoro Público, previsión sobre la que no se va a insistir por su falta de aplicación cuando el empresario sea una Administración Pública.

h) No parece exigible a los efectos de la tramitación de los despidos de los arts. 51 y 52 c) ET la aprobación previa de un plan de ordenación de los recursos humanos (art. 69 EBEP)¹⁰¹, pues este tipo de instrumento, de carácter facultativo, va dirigido a "contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de los efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad". Su fin es, por tanto, doble: de un lado, posibilitar que la prestación de los servicios por parte de la organización sea eficaz; de otro, que el gasto en recursos humanos se realice de forma eficiente¹⁰². Estos planes de ordenación pretenden por ende, conseguir la "óptima utilización de los efectivos al servicio de los Entes públicos" en el ámbito al cual afecten, abarcando las actuaciones globales y puntuales precisas, de forma conjunta para el personal funcionario y laboral, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal¹⁰³. Integran, así, un conjunto voluntario de previsiones y medidas capaces de resolver, en la medida de lo posible, las necesidades de la gestión del personal en su esfera de aplicación, garantizando la disposición de los empleados necesarios para la adecuada prestación de los servicios, en número y características¹⁰⁴. De ahí que no sea necesaria la elaboración de este tipo de

⁹⁸ CANTERO MARTÍNEZ, J.: "Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal", cit., pág. 36.

⁹⁹ BOLTAINA BOSCH, X.: "Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales", en AA.VV.: *El empleo público local ante la crisis*, Barcelona (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 267.

¹⁰⁰ AA.VV.: "Especial reforma laboral 2012", cit., pág. 8.

¹⁰¹ SSTSJ, Social, Andalucía (Sevilla) 25 abril 1997 (rec. 2871/1996) ó Castilla y León (Valladolid) 24 julio 2006 (rec. 1308/2006).

¹⁰² VÁZQUEZ CARRANZO, J.: "Art. 69. Objetivos e instrumentos de la planificación", en AA.VV (PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A.V., Dirs.): *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, 2ª edición, Pamplona (Aranzadi), 2009, pág. 744.

¹⁰³ PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho de la Función Pública*, 8ª edición, Madrid, 2009, pág. 160.

¹⁰⁴ ALDOMA BUIXADE, J.: "Planificación de los recursos humanos y estructuración del empleo público (arts. 69 a 77)", en AA.VV (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*, Madrid, 2008, pág. 741.

mecanismos de planificación para llevar a cabo un despido objetivo o colectivo, pero dando un paso más nada impide que se elaboren por la Administración Local a estos efectos e incluso sería recomendable¹⁰⁵, máxime cuando las medidas a las que hace referencia el art. 69 EBEP no tienen carácter exhaustivo (“entre otras posibles”), pudiendo incluirse, por tanto, sin dificultad este tipo de extinciones¹⁰⁶. Es más, sin este esquema de planificación, los debates y actuaciones sobre el número de empleados públicos son tomados en el vacío, permitiendo a cuantos especuladores circundan este ámbito formular aporías sobre cuestiones que no siempre tienen una legitimación en términos de una correcta gestión del empleo público¹⁰⁷. Ahora bien, en los supuestos en los que existiera este instrumento de planificación no debe entenderse automáticamente que concurren las causas económicas, técnicas u organizativas exigidas por el ET para justificar los despidos, sino que debe ser el órgano judicial el que debe entrar a valorar el fondo de las causas en cuestión y su concurrencia¹⁰⁸.

i) En fin, la supresión de la autorización administrativa previa en los expedientes de regulación de empleo ha dado lugar a importantes modificaciones en la reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que había atribuido al orden social, llenando por fin el vacío derivado de la disposición adicional 5ª Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa¹⁰⁹, el conocimiento de los recursos jurisdiccionales contra las resoluciones administrativas dictadas en materia de regulación de empleo. Y ello no sólo respecto de las posibles impugnaciones que de oficio o a instancia de parte pudieran suscitarse sobre los posibles vicios de los acuerdos alcanzados en períodos de consultas entre los representantes de los trabajadores y el empresario-Administración y de otras cuestiones suscitadas entre esta última y sus trabajadores o entre éstos y los órganos gestores de empleo o de la Seguridad Social derivadas de la ejecución de la resolución administrativas pero que no estuvieran fijadas en la misma, sino que alcanza a la totalidad de asuntos litigiosos a ventilar sobre la materia, como aquellos relacionados con el trámite administrativo, competencia para resolver, congruencia de la resolución y ejercicio conforme a derecho de las potestades administrativas en cuanto a la actividad reglada¹¹⁰. La LRJS diseñó, en consecuencia, una nueva modalidad procesal para la impugnación de actos y resoluciones administrativas regulada en los arts. 151 y ss., en la que se incluían todas estas cuestiones, que ahora quedan limitadas a las impugnaciones de las resoluciones autorizatorias de los despidos por fuerza mayor y, lógicamente, del resto de actos administrativos cuyo conocimiento corresponde al orden social que no tengan establecida otra tramitación especial.

En la actualidad, el art. 23 Real Decreto Ley 3/2012, modifica el art. 124 LRJS para diseñar una nueva modalidad procesal de carácter preferente y urgente, cuyo conocimiento, en primera instancia, se atribuye a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional si quienes impugnan el

¹⁰⁵ STSJ, Social, Comunidad Valenciana 26 septiembre 1997 (AS 3019).

¹⁰⁶ CANTERO MARTÍNEZ, J.: “Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal”, cit., pág. 34.

¹⁰⁷ PALOMAR OLMEDA, A.: “Planificación e instrumentos de gestión de los recursos humanos”, en AA.VV.: *El empleo público local ante la crisis*, Madrid (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 159.

¹⁰⁸ VIVERO SERRANO, J.B.: “Extinción del contrato de trabajo”, en AA.VV (CARDENAL CARRO, M., Dir.): *El personal laboral al servicio de las Corporaciones Locales*, Madrid (La Ley), 2010, pág. 1159.

¹⁰⁹ REQUENA NAVARRO, A.B.: “Repercusión de la nueva Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en la delimitación de competencias de los órdenes social y contencioso”, *Aranzadi Social*, núm. 9, 1998, págs. 84-85; AGUSTÍ MARAGALL, J.: “Un viejo problema prorrogado: el orden jurisdiccional competente para conocer de las reclamaciones individuales contra la afectación por un despido colectivo”, *Actualidad Laboral*, núm. 17, 1999, págs. 341 y ss. ó MOLERO MANGLANO, C.: “La Ley 29/1998, de lo Contencioso-Administrativo y sus importantes consecuencias en materia laboral”, *Actualidad Laboral*, núm. 42, 1998, págs. 789 y ss.

¹¹⁰ QUINTANA LÓPEZ, T. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Límites jurisdiccionales entre los órdenes contencioso-administrativo y social”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 26, 2010, pág. 112.

despido colectivo son los representantes de los trabajadores en el caso de que no hubiera habido acuerdo en período de consultas. Para la presentación de la demanda se fija un plazo de caducidad de 20 días desde la notificación de los despidos a los representantes, quedando exceptuada del requisito del intento de reclamación administrativa previa. Los motivos que habilitan para el seguimiento de este proceso son los tres siguientes: que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; que no se ha respetado lo previsto en los arts. 51.2 (relativo al período de consultas) ó 51.7 (en relación con los trámites a seguir en los supuestos de fuerza mayor) ET; o la decisión extintiva se adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. La sentencia que se dicte declarará, simplemente, ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva de los contratos de trabajo. En estos dos últimos casos no se señalará indemnización alguna ni, por consiguiente, posibilidad de opción entre compensación económica y readmisión pues ésta será la consecuencia de la declaración de la improcedencia o nulidad de la relación¹¹¹.

La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo, haya habido o no acuerdo, se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto par alas extinciones por causas objetivas, regulado en los arts 120 a 123 LRJS con las especialidades que marca el art. 124.11 LRJS, quedando, en todo caso, paralizada la tramitación de las acciones individuales hasta que se dicte la sentencia a que se refiere este precepto que tendrá carácter de cosa juzgada.

2.3.2.- Aspectos formales en los despidos objetivos

Cuando la decisión extintiva se funde en el art. 52 c) ET, por no sobrepasar los umbrales ya conocidos o cuando se trate de una Administración Local cuya plantilla no alcance los cinco trabajadores, no cabe pasar por alto tampoco cómo ya la Ley 35/2010 acentuó la diferencia de tratamiento entre este tipo de despido y el disciplinario, circunscribiendo mejor el distinto espacio, función y aplicación de uno y otro, dado que no deben ser iguales las consecuencias de un despido ilegítimo sin causa que las de un despido que es legítimo por razones económico-productivas¹¹². Desde un punto de vista formal, la Ley 35/2010 flexibiliza las exigencias de forma del despido objetivo no colectivo, reduciendo a la mitad el plazo de preaviso (15 días) y omitiendo, como causa de nulidad, el hecho de que el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 del art. 53 ET (comunicación escrita, puesta a disposición de la indemnización y preaviso). Ahora, la inobservancia de estas formalidades implicará que la decisión extintiva sea considerada improcedente, salvo –lógicamente, debiendo entender que en estos casos podría prosperar-- que se trate de errores “excusables” en la cuantía de la indemnización (debiendo condenarse al pago de la diferencia) o de falta de preaviso (con condena al pago de los días correspondientes), entendiendo que el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción se inicia desde el momento de dicho abono, y no cuando se hubiera cumplido el plazo de preaviso no concedido¹¹³.

Paralelamente, la nueva redacción del actualmente derogado apartado 2 del art. 122 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprobó la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), suprimió las anteriores letras a) y b) que tipificaban como causa de nulidad el incumplimiento de la exigencia de comunicación escrita con la causa, y la puesta a disposición de la indemnización correspondiente¹¹⁴, sin que se entienda tal requisito cumplido por haberse ingresado en la nómina una cantidad que al parecer correspondería a dicha indemnización¹¹⁵. Al final, esta modificación va a

¹¹¹ ORTEGA PRIETO, E. y ORTEGA FIGUEIRAL, E.: “La reforma laboral 2012: puntos y elementos clave de la nueva normativa. Modificaciones básicas introducidas”, cit., pág. 3.

¹¹² ALEMAN CALABUIG, M.: “Pinceladas prácticas en torno a los despidos por causas objetivas en la reforma laboral”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 806, 2010, págs. 1 y ss.

¹¹³ STSJ, Social, País Vasco 13 octubre 2009 (rec. 1824/2009).

¹¹⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto Ley 10/2010”, *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2010, pág. 5.

¹¹⁵ STSJ, Social, Castilla y León/Burgos 3 noviembre 2011 (AS 2964).

transformar la obligación primigenia de readmitir con abono de los salarios de tramitación, y la necesidad de formular una nueva decisión extintiva, por la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo con indemnización y sin salarios de tramitación si se reconoce la improcedencia y se deposita la indemnización y los salarios correspondientes al período de preaviso¹¹⁶, lo que supone una rebaja cuantitativa o abaratamiento del despido aplicable al incumplimiento formal de la empresa, al traducirse a la mitad el monto a resarcir, circunstancia que resulta de aplicación también a las Administraciones Locales.

La declaración de improcedencia deja, entonces, de atraer exclusivamente a las decisiones injustificadas, para amparar también los defectos formales que en cierto sentido vienen a ser deteriorados en su consideración legal, ya que las irregularidades cometidas en torno a la comunicación escrita y a la mención de la causa, así como a la puesta a disposición de la indemnización oportuna, originarán la declaración de improcedencia sin que se pueda entrar a valorar las razones de fondo de la extinción; mientras que la no concesión del plazo de preaviso y del error excusable en el *quantum* indemnizatorio no impedirían la fiscalización judicial en cuanto a la concurrencia o no de las causas alegadas. Con esta improcedencia derivada de defectos formales graves, se consolida la realidad de la ruptura contractual en perjuicio del mantenimiento del vínculo, sin importar contrastar los motivos alegados y la justa causa cuando la empresa no se atiene a estos condicionantes esenciales para la defensa del trabajador despedido por supuestas razones objetivas¹¹⁷. Y ello con independencia de las posibles vías de reiteración o de subsanación a través de un nuevo despido cumplidor con tales exigencias de forma en busca de la procedencia del mismo, entendiendo plenamente aplicable lo dispuesto en el art. 110.4 LRJS, cuyo tenor literal reza: “cuando el despido fuese declarado improcedente por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos y se hubiese optado por la readmisión, podrá efectuarse un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha”¹¹⁸.

Esta regulación es respetada en su integridad por el Real Decreto Ley 3/2012, que únicamente incorpora una novedad, que difícilmente (aunque no totalmente imposible) tendrá su aplicación cuando de una Administración se trate, para aclarar que si como consecuencia de la situación económica que atraviesa la empresa no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización de 20 días, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

En fin, todas estas cautelas procedimentales y las consecuencias de su inobservancia tienen enorme importancia en el sector público, pues se corre el riesgo que este tipo de despidos puedan utilizarse como coartada de otro tipo de decisiones reprochables jurídicamente, como sucedería, por ejemplo, si se utilizaran por estrictos motivos de ideología política, sindical o cualquier otra espuria razón, así como con la intención última de sancionar de forma encubierta a un empleado sin permitirle que pueda beneficiarse de las garantías del procedimiento sancionador¹¹⁹. De ahí que se deba dar la importancia que merece a las exigencias de la normativa administrativa a la hora de materializar los despidos relativas a la necesidad de incorporar la supresión del puesto o plaza en la relación de

¹¹⁶ SILVÁN, E.: “Abaratará el despido, aumentará la temporalidad y no creará empleo”, *La Ley*, núm. 7488, 2010, pág. 40.

¹¹⁷ DESDENTADO BONETE, A. y DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “La reforma del despido en la Ley 35/2010”, en AA.VV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. Y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Valladolid (Lex Nova), 2010, págs. 96-97.

¹¹⁸ BAZ TEJEDOR, J.A.: “La reconducción hacia el despido objetivo estratégico”, *Revista de Derecho Social*, núm. 56, 2011, pág. 87.

¹¹⁹ ROQUETA BUJ, R.: “La reestructuración de plantillas laborales en las Administraciones Públicas”, cit., pág. 301. En la doctrina judicial, STSJ, Social, Islas Canarias 17 febrero 2011 (núm. 161/2011).

puestos de trabajo o en la plantilla anexa al presupuesto, lo cual exige en todo caso negociación con los representantes de los trabajadores¹²⁰.

V.- DESPIDO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO AÚN JUSTIFICADAS

En el ámbito de la Administración, es un lugar común destacar la existencia de cierta tolerancia o relajación en el cumplimiento de los tiempos de actividad por parte de los empleados públicos, de ahí que se hayan establecido una serie de previsiones orientadas a reducir las elevadas dosis de absentismo obrantes en este marco y a conseguir una respuesta ajustada del personal, tanto en lo que se refiere al régimen de jornada como en lo que se refiere al régimen de los horarios: las relativas a los procedimientos de justificación de ausencias.

A estos efectos, el punto séptimo de la Resolución de 20 de diciembre de 2005 establece que las ausencias y faltas de puntualidad y permanencia de personal, en las que se aleguen causas de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable de la unidad correspondiente, así como su ulterior justificación acreditativa, que será notificada al órgano competente en materia de personal.

Bajo esta misma perspectiva, el punto octavo de dicha Resolución determina que los subsecretarios de los departamentos ministeriales, presidentes o directores generales de organismos públicos y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, así como los delegados de Gobierno en las Comunidades Autónomas, deberán velar por el cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo establecidos en el correspondiente calendario laboral, adoptando las medidas tendentes a la corrección de los incumplimientos y las infracciones.

Está claro que tales previsiones han resultado claramente insuficientes, tal y como demuestran los datos estadísticos que ponen de manifiesto cómo las elevadas tasas de absentismo de los empleados públicos rondan el 5,2 por 100¹²¹. Por tal razón, la necesidad de controlar el importe económico que para los fondos públicos (arcas de la Seguridad Social, gasto médico y farmacéutico, detrimento de la competitividad y productividad...) suponen las situaciones de incapacidad temporal en las cuales se encuentran inmersos aquellos trabajadores aquejados de algún tipo de patología física o psíquica, cobra todavía más sentido en el sector público donde, como ya consta, los índices de absentismo por enfermedad superan con creces los alcanzados en el ámbito privado¹²².

Desde esta perspectiva, cabe recordar que la Ley 35/2010 proporcionó nueva redacción a la letra d) del art. 52 ET, en relación al despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo. Como es sabido, este precepto hacía referencia al porcentaje de jornadas perdidas, un índice “subjetivo” de absentismo, pero también a un parámetro “objetivo” en relación con la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, que con esta reforma bastaba con que superara el 2,5 por 100 frente al 5 por 100 anterior.

El Real Decreto Ley 3/2012 da un paso más para eliminar la exigencia de que el absentismo global de la plantilla sea, al menos, el 2,5 por 100 (rebajado, como ya consta, desde el 5 por 100 con la Ley 35/2010). Aun cuando en una primera aproximación la supresión de este porcentaje pudiera parecer irrelevante, pues en la Administración el índice de absentismo colectivo es muy superior al parámetro indicado, lo cierto es que va a facilitar la posibilidad de que las Entidades públicas de pequeñas dimensiones (Administraciones Locales) se acojan a esta causa de despido objetivo para reducir

¹²⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, cit., pág. 110.

¹²¹ Por poner sólo un ejemplo, en la Administración Pública vasca hay 3.448 funcionarios de baja cada día, de los 66.769 totales, y esa elevada cifra hace que Euskadi esté a la cabeza del coste por enfermedad común de toda España, 45.27 euros por trabajador y mes. www.elpaís.es (27 de noviembre de 2011).

¹²² ARIAS DOMINGUEZ, A.: *El despido objetivo por causas atinentes al trabajador (ineptitud, falta de adaptación y absentismo)*, Pamplona (Aranzadi), 2005, págs. 113 y ss.

personal, de modo que un trabajador podrá ver extinguido su contrato, con una indemnización de veinte días por año, como consecuencia de faltas de asistencia al trabajo, justificadas pero intermitentes, cuando alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos (9 días, pues se computan de fecha a fecha, no por días naturales), o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses (18 días), con independencia del índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo.

Al igual que sucedía con anterioridad, no se computan como faltas de asistencia a estos efectos las ausencias por huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud. *A contrario sensu*, computan, pese a estar justificadas, las ausencias por enfermedad común o accidente no laboral acordadas por los servicios de salud de duración inferior a veinte días.

Se culmina, así, con una facilitación del despido al eliminarse el porcentaje de ausencia colectiva requerido en el centro de trabajo en los mismos períodos de tiempo, lo cual introduce una fuerte presión a renunciar a situaciones plenamente justificadas por miedo a superar los umbrales fijados¹²³, circunstancia que puede ser preocupante si se advierte la permisividad, conforme a la vertiente jurisprudencial seguida, que viene rodeando al despido acaecido en situaciones de incapacidad temporal, llevándose, en su caso, al terreno de la improcedencia, sin dejar apenas margen a efectos de valorar posibles atentados discriminatorios a la dignidad del trabajador mórbido, al no tomarse la enfermedad como causa de estigmatización, en detrimento de lo que debería ser una tutela real, articulada a través de la calificación de nulidad del despido y readmisión obligatoria, sobre la que en muy pocos supuestos repara la doctrina judicial¹²⁴, si bien no cabe negar alguna excepción como aquel pronunciamiento, en virtud del cual, sin cambiar con carácter general la interpretación contraria a calificar como nulos los despidos por repetidas bajas de los trabajadores debidas a enfermedad, sí entiende nulo de pleno derecho el comportamiento de la empresa que opera, como “práctica habitual”, coaccionando a los trabajadores para que se reincorporen a su puesto de trabajo... cuando existe un parte médico expedido por un facultativo de la sanidad pública que entiende que el trabajador no se encuentra en condiciones para reincorporarse al trabajo..., en una coacción que se vincula a la advertencia de adoptar el despido para el caso de no aceptar la propuesta¹²⁵.

Mención especial merece, en este contexto, la previsión incorporada al art. 2 Ley 1/2012, de 29 de febrero, de medidas temporales en determinadas materias del empleo público de la Comunidad de Galicia, en virtud de la cual se prevé la aplicación por las Administraciones y entidades incluidas dentro del sector público de Galicia de una serie de límites a las mejoras voluntarias anteriormente establecidas en materia de incapacidad temporal, pues únicamente se abonará el complemento a la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen hospitalización e intervención quirúrgica. En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el complemento se calculará en el sentido siguiente: a) desde el primer día de la situación de incapacidad temporal hasta el tercer día inclusive se abonará un complemento hasta alcanzar el 50 por 100 de las retribuciones cuando sea la primera baja en el año natural, y un complemento hasta el 40 por 100 en la segunda baja; para bajas posteriores no se abonará dicho complemento; b) desde el cuarto día de la situación de incapacidad

¹²³ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, cit., pág. 118.

¹²⁴ BAZ TEJEDOR, J.A.: “La reconducción hacia el despido estratégico”, *Revista de Derecho Social*, núm. 56, 2011, pág. 83.

¹²⁵ STS, Social, 31 enero 2011 (NSJ037767).

temporal hasta el vigésimo día inclusive se abonará un complemento hasta alcanzar el 75 por 100 de las retribuciones; c) a partir del día veintiuno se abonará un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones. En fin, los empleados y empleadas públicos percibirán un complemento a la prestación económica para que consigan el 100 por 100 de su retribución en las situaciones de maternidad, riesgo por embarazo, riesgo durante la lactancia natural y paternidad.

VI.- DESPIDO POR FALTA DE ADAPTACIÓN A LAS INNOVACIONES TÉCNICAS. LA E-ADMINISTRACIÓN

La evolución de las tecnologías de la información y comunicación ha obligado a la mayor parte de las Administraciones Públicas, en cualquiera de sus ámbitos (tanto vertical como horizontal), a implementar soluciones de administración electrónica y de *eGobernmet* (en definición acuñada por la OCDE), replanteando procedimientos intra-administrativos y redefiniendo sus tradicionales relaciones con los ciudadanos, tal y como pauta la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos¹²⁶.

La creación de “sedes electrónicas”, con exigencias de dedicación, responsabilización, calidad y transparencia en el desempeño de las funciones mucho más rigurosas que las requeridas a las oficinas tradicionales; el diseño de nuevos lenguajes de entendimiento interadministrativo automatizado, dotados de complejos cauces de “interoperatividad”; la habilitación de nuevos principios rectores de la actuación administrativa capaces de generar reglas propias de la relación telemática con los ciudadanos; etc; son circunstancias que han obligado a los empleados a un complicado reciclaje¹²⁷, haciendo frente a la llamada “brecha digital”¹²⁸, es decir, a la necesidad de superar las dificultades a la hora de atender unas demandas para las que no poseen las habilidades cognitivas adecuadas. La carencia de formación práctica en las nuevas tecnologías se muestra como un grave problema que la Administración se ve obligada a solventar antes de proceder al despido de los trabajadores por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Como es lógico, el empleado debe ser adiestrado en los cambios operados en la realización de su cometido funcional.

Así, el nuevo tenor literal del art. 52 en su letra b) que introduce el Real Decreto Ley 3/2012, establece una serie de exigencias en la actuación a observar por la Administración-empresario a la hora de proceder a formalizar los despidos:

- 1.- Que los cambios sean razonables, circunstancia que no resulta difícil de acreditar en el contexto actual en el que se desenvuelve la actuación administrativa.
- 2.- Que se ofrezca, de forma obligatoria (no potestativa) al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo, lo cual tampoco resulta complicado para la Administración que cuenta con Escuelas creadas a tal fin como el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Academias Militares y de Policía, la Escuela Judicial, la Diplomática, la Escuela de la Hacienda Pública, etc., a la par que las Comunidades Autónomas

¹²⁶ GARCÍA MARCO, F.A.: “Administración electrónica: el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos”, en AA.VV (GALINDO AYUDA, F. Y ROVER, A.J., Dirs.): *Derecho, gobernanza y tecnologías de la información en la sociedad del conocimiento*, Zaragoza (Prensas Universitarias), 2009, págs. 167 y ss. ó VALERO TORRIJOS, J.: *El régimen jurídico de la e-Administración. El uso de los medios informáticos y telemáticos en el procedimiento administrativo común*. 2ª edición, Granada (Comares), 2007, págs. 6 y ss.

¹²⁷ GARCÍA MARTÍN, J.A.: “La administración electrónica al servicio de las políticas públicas”, *Documentación Administrativa*, núm. 286-287, págs. 275-276.

¹²⁸ GIL IBÁÑEZ, A. y CASAMAYOR NAVARRO, S.: “Políticos, gobernantes y directivos: la dirección política de la Administración como factor clave de cualquier reforma”, *Documentación Administrativa*, núm. 286-287, 2010, pág. 161.

también están dotadas de Institutos de Administración Pública, de distintas denominaciones, y de entidades de formación especializadas¹²⁹.

3.- Que durante la formación, se suspenda el contrato laboral, debiendo abonar al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. Este requisito debe ser matizado, no obstante, cuando de empleados al servicio de la Administración se trata, pues el art. 14 g) EBEP reconoce, como derecho individual de este colectivo, el de “formación continua y actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral”, considerado como instrumento esencial de la carrera administrativa y elemento clave de la productividad de la organización, al tiempo que el art. 54 EBEP exige como deber a los empleados públicos que éstos mantengan “... actualizada su formación y cualificación...”.

Justamente en este contexto (derecho-deber) es donde se entiende la determinación de que la formación y la actualización se realicen, preferentemente, durante la jornada laboral, porque realmente acaece una confluencia de intereses, los que proceden del derecho del empleado a ser formado y los de la Administración a que se forme para conseguir su reutilización profesional¹³⁰.

Con mayor contundencia, la Resolución de 20 de diciembre de 2005 (punto décimo.1) entiende que “el tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de la Administración General del Estado para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigente en las Administraciones públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario”. La doctrina judicial viene entendiendo, además, que si la asistencia a tales cursos se produjera fuera de la jornada, será preceptiva la compensación de las horas dedicadas a la formación con los tiempos pertinentes de descanso¹³¹. En todo caso, durante el curso de formación el trabajador no puede verse perjudicado en sus retribuciones.

4.- La extinción no podrá ser acordada por el empresario-Administración hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación. Este doble parámetro de cómputo obliga a tomar en consideración los dos supuestos siguientes: por una parte, cuando el empleador ofrezca el curso y el trabajador lo rechace, entonces solo podrá despedir cuando hayan transcurrido al menos dos meses desde que introdujo la modificación, y persista la negativa del trabajador, que cuenta con dos meses para aceptar en cualquier momento; por otra, cuando el empleador realice la modificación, ofrezca el curso obligatoriamente y sea seguido por el trabajador, se deberá esperar a la finalización del curso para contar las dos mensualidades¹³².

VII.- ¿EL MANTENIMIENTO DE LA EXTINCIÓN CONTRACTUAL POR INSUFICIENCIA DE CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA?

El Real Decreto Ley 3/2012 no introduce novedad alguna en el supuesto previsto en la letra e) del art. 52 ET (introducido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad), en virtud del cual se establece la posibilidad de que las Administraciones Públicas (y entidades sin ánimo de lucro) puedan despedir, a consecuencia de la insuficiente consignación presupuestaria (por impago de dicha subvención o falta

¹²⁹ SÁNCHEZ MORÓN, M.: *Derecho de la función pública*, cit., pág. 174.

¹³⁰ PALOMAR OLMEDA, A.: *Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*, Madrid (Dykinson), 8ª edición, 2009, pág. 298.

¹³¹ SSTSJ, Cont-Admtivo, Andalucía (Sevilla) 29 febrero 2000 (JUR 2000, 266563) y Madrid 3 julio 2001 (JUR 2002, 29773).

¹³² MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, cit., pág. 117.

de crédito presupuestario para desempeñar el programa público suscrito)¹³³ sobre la que se sustentan los contratos indefinidos “para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignación presupuestaria o extrapresupuestaria anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista”¹³⁴.

En realidad esta previsión no supone ni más ni menos que una concreción, ciertamente singular y sobretodo privilegiada, para el ámbito de la contratación laboral realizada por las Administraciones Públicas, del despido objetivo por causas económicas previsto genéricamente en la letra c) del art. 52, pues no es necesario alegar ninguna de las causas allí referenciadas, procediéndose a la extinción del contrato o contratos por una circunstancia muy especial, casi indubitada, aunque el resto de la Administración no padezca ninguna penuria económica: la falta de consignación presupuestaria¹³⁵. La indemnización será de 20 días de salario por año trabajado, con el tope máximo de 12 mensualidades. De todas formas, si el porcentaje de empleados laborales afectados superase los parámetros del art. 51 ET, será preceptivo seguir el procedimiento de despido colectivo¹³⁶.

La introducción de esta causa de extinción en el ordenamiento jurídico vino a marcar un cambio en la doctrina judicial que pasó de entender justificado el recurso al contrato para obra o servicio determinado, atendiendo a elementos o circunstancias externas al objeto del vínculo como pudiera ser la vigencia de ayudas o subvenciones con las que se financiaba la contratación, a considerar que las disponibilidades de financiación presupuestaria no justifican por sí mismas la contratación temporal (por obra o servicio) de un trabajador, pues para ello lo que hace falta es que concurren las situaciones causales del art. 15 a) ET: “obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”¹³⁷. De no concurrir esta circunstancia, no existe fórmula diferente para el reclutamiento que la prevista para cualquier otro trabajador fijo y, por tanto, deberá pasar previamente por la oferta de empleo público y por el proceso reglamentario de selección, con la única especialidad relativa a que los fondos o subvenciones figurarán como condición resolutoria del contrato y así deberá hacerse constar en las bases de la convocatoria, de tal manera que los aspirantes tengan conocimiento pleno del plan o programa público determinado al cual serán adscritos los contratos, y la fuente de los ingresos externos dotada de carácter estrictamente finalista¹³⁸.

Así, cabe recordar que el Tribunal Supremo ha señalado lo siguiente: “esta Sala ha ido estableciendo un cuerpo de doctrina sobre la aplicación del contrato de obra o servicio determinado a los programas de actuación temporalmente limitados de las Administraciones Públicas que ha admitido la licitud de tal aplicación, antes de la vigencia del nuevo apartado e) del art. 52 ET, incorporado por el Decreto-Ley 5/2001 y la Ley 12/2001. En este sentido, pueden citarse las Sentencias de 10 de junio de 1994, 10 de abril de 1999, sobre los programas de prevención de incendios forestales; las de 18 de mayo de 1995 y 21 de julio de 1995, sobre el plan de formación e inserción profesional; la de 28 de diciembre de 1998, sobre servicios de ayuda a domicilio y las más recientes de 10 de diciembre de 1999 y 30 de abril de 2001, sobre servicios de guardería. Pero la admisión de la aplicación de esta modalidad contractual en tales supuestos no es absoluta y está condicionada a que la actividad en sí misma no sea permanente o no pueda

¹³³ SSTSJ, Social, Madrid 19 abril 2010 (JUR 233309).

¹³⁴ ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “La insuficiencia presupuestaria de las Administraciones Públicas o entidades sin ánimo de lucro contratantes como causa de despido objetivo”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2005, págs. 38 y ss. Sobre esta causa, en la doctrina judicial, por todas, STSJ, Social, Madrid 19 abril 2010 (JUR 233309).

¹³⁵ MONEREO PÉREZ, J.L. *et alii*: *Manual de Empleo Público*, Granada (Comares), 2010, pág. 167.

¹³⁶ BOLTAINA BOSCH, X.: “Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales”, cit., pág. 275.

¹³⁷ MORENO GENÉ, J.: “La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral del 2010”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2011, BIB 2011/426, pág. 10.

¹³⁸ BOLTAINA BOSCH, X.: “Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales”, cit., pág. 275.

adquirir este carácter en virtud de condicionamientos derivados de su propia configuración como servicio público, entre ellos, en su caso, la financiación cuando ésta opera como elemento determinante de esa configuración¹³⁹. Así –y siguiendo con esta argumentación vertida en un supuesto concreto–, “esta Sala no ha elevado, en ningún caso, la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente, por sí mismo, de la validez del contrato temporal causal, (pues) del carácter anual del plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquél subvenciona, no en vano se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian¹⁴⁰. A la luz de esta doctrina judicial, si la Administración suscribiera un contrato de obra o servicio con base exclusiva en una subvención o ayuda (fuente de ingresos externos de carácter finalista) en lugar de un contrato fijo, el trabajador podrá demandar por despido improcedente con la consiguiente indemnización (o readmisión) de importe más elevado (antes del Decreto Ley 3/2012, 45 días de salario por año de servicio con el máximo de 42 mensualidades –ahora 33 días de salario por año de servicio con el máximo de 24 mensualidades–) y una posible sanción por incorrecta utilización del contrato temporal¹⁴¹.

Sobre dicha interpretación judicial ha incidido la reforma introducida por la Ley 35/2010, pues parece que la financiación en sí misma vuelve a ser, de nuevo, la causa de la temporalidad capaz de justificar el lícito recurso al contrato para obra o servicio determinado frente a una posible opción por la contratación indefinida, no en vano la disposición adicional 15ª establece, entre las excepciones a la duración máxima del contrato por obra o servicio determinado (3 años, ampliables en doce meses más por convenio colectivo sectorial) utilizado por las Administraciones Públicas, la siguiente fundamental: cuando la contratación esté vinculada “a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años”, lo cual viene a ratificar la legitimidad de acudir a la vía contractual temporal aquí analizada a la hora de cubrir este tipo de necesidad de personal, siempre y cuando, lógicamente, la obra o servicio, aparezca identificada en el contrato y tenga autonomía y sustantividad propia, sin que el trabajador venga a realizar tareas permanentes o habituales¹⁴². Todo ello sin perjuicio obviamente de poder recurrir al nombramiento de un funcionario interino para estos supuestos por permitirlo el art. 10.1 c) EBEP que posibilita reclutar funcionarios de esta naturaleza para la “ejecución de programas de carácter temporal”¹⁴³.

Tras la reforma introducida por la Ley 35/2010 se elimina la preferencia por la contratación indefinida acompañada de la causa específica de extinción por despido objetivo del art. 52 e) y se refuerza la legitimidad del uso del contrato de obra, pues la mera financiación va a ser la causa de la temporalidad capaz de dar cobertura a la celebración de este contrato temporal frente a una contratación indefinida.

Ahora bien, no cabe olvidar la evidente contradicción en la que incurre el legislador, pues cabe recordar, también, que como consecuencia de la aprobación de la Ley 35/2010, a partir de 2012 se va a ampliar el importe de la indemnización en caso de extinción de los contratos temporales, incluido el contrato de obra (sólo quedan fuera los contratos formativos y el de interinidad que carecen de ella), pasando de 8 a 12 días [art. 49.1 c) ET], de acuerdo con la progresividad marcada (hasta 2015) por la disposición transitoria 13ª ET introducida por esta Ley de 2010, sin que las mismas

¹³⁹ SSTs, Social, 10 abril 2002 (rec. 2806/2001) y 1 abril 2009 (rec. 3833/2007).

¹⁴⁰ SSTs, Social, 22 marzo 2002 (rec. 1701/2001), 8 febrero 2007 (rec. 2501/2005) y 14 julio 2009 (rec. 2811/2008). En el mismo sentido, SSTSJ, Social, Andalucía/Málaga 16 junio 2005 (rec. 930/2005) y Madrid 11 noviembre 2010 (La Ley 210812/2010).

¹⁴¹ BOLTAÍNA BOSCH, X.: “Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales”, cit., pág. 277.

¹⁴² Sin necesidad de remitirnos a pronunciamientos anteriores, SSTSJ, Social, Galicia 13 enero 2009 (AS 228), Asturias 23 abril 2010 (AS 1803), Madrid 29 junio 2009 y 20 julio 2010 (AS 1877 y 1779) ó Aragón 22 septiembre 2010 (AS 1836).

¹⁴³ CANTERO MARTINEZ, J.: “Funcionario interino”, en AA.VV (CASTILLO BLANCO, F.A., Dir.): *Manual de empleo público*, 1ª edición, Madrid (La Ley), 2009, págs. 109 y ss.

indemnizaciones, dicho sea de paso, se hayan previsto para los nombramientos de funcionarios interinos¹⁴⁴. Parece, por tanto, que se trata de desincentivar (empresarialmente) el recurso a la contratación temporal (incluido lógicamente el contrato para obra o servicio determinado) aunque la repercusión económica, en una primera aproximación, sea leve¹⁴⁵.

Esta ampliación del *quantum* indemnizatorio debe interpretarse, además, en un contexto de convergencia del importe de las compensaciones por extinción de contrato temporal con las derivadas de un despido procedente por causas empresariales cifrado en 20 días, pues hay que tener en cuenta que en las empresas de menos de 25 trabajadores (muchas Administraciones Locales) y si el contrato es indefinido “una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año” (nuevo art. 19 Real Decreto 3/2012). De esta forma, en un futuro próximo, en el año 2015, a cualquier empleador, incluida la Administración, le costará lo mismo la rescisión de un contrato temporal por obra o servicio (12 días por año) que la extinción procedente por causas objetivas de un contrato indefinido (20 días por año menos 8 a pagar por el Fondo igual a 12 días)¹⁴⁶.

VIII.- EL VETO A LA SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Antes de esta reforma de 2012, en la normativa laboral no existía ningún orden de prelación respecto de las posibilidades de actuación de la Administración en aras a la racionalización de sus plantillas, existiendo un amplísimo margen de libertad en la toma de decisiones, pudiendo utilizar, por ejemplo, la vía del despido individual de un empleado laboral fijo y seguir manteniendo a un contratado temporalmente¹⁴⁷. Ahora, la situación ha cambiado pero sólo parcialmente. Así, aunque se trata de mecanismos que permiten el mantenimiento del empleo durante las situaciones de dificultad económica, evitando el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo alternativas más sanas que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad¹⁴⁸, lo cierto es que el Real Decreto Ley 3/2012 veta la utilización de la vía de reducción temporal de jornada (entre un 10 y un 70 por 100) y de la suspensión de los contratos de trabajo por parte de la Administración respecto de sus empleados. Incomprendiblemente, esta última reforma excluye la aplicación del art. 47 ET en las Administraciones Públicas y en las entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo (en expresión un tanto ambigua) “aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado” (nueva disposición adicional 21ª ET), es decir, no dependientes de presupuestos públicos sino de los ingresos que consigan de su actuación como entidades de mercado. Está claro, por tanto, el límite por arriba –quedan fuera del art. 47 ET las Administraciones Públicas y organismos públicos dependientes de ellas— y por abajo –se incluyen en este precepto las sociedades mercantiles--, pero hay algunas entidades de difícil adscripción –por ejemplo, las empresas públicas—, pues a menudo no es fácil delimitar el funcionamiento legal autónomo y el real,

¹⁴⁴ 9 días en 2012, 10 en 2013, 11 en 2014 y 12 en 2015. MAURI MAJOS, J: “Medidas de ajuste para hacer frente a la crisis en el empleo público local: una perspectiva desde la función pública”, en AA.VV.: El empleo público local ante la crisis, Madrid (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 174.

¹⁴⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “La reforma del mercado de trabajo mediante RDL 10/2010”, *Aranzadi Social*, BIB 2010/1468, pág. 9.

¹⁴⁶ SILVAN, E.: “Abaratará el despido, aumentará la temporalidad y no creará empleo”, *La Ley*, núm. 7488, 2010, pág. 38.

¹⁴⁷ STSJ, Social, Madrid 22 febrero 2010 (JUR 2011, 158777).

¹⁴⁸ JURADO CABALLERO, M.T.: “La reforma laboral: (Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio)”, *Frisiona Española*, núm. 178, 2010, págs. 85.

que evidencia una gran dependencia de estas empresas de los presupuestos públicos y de las decisiones por parte de los poderes públicos de liberalizar o no servicios públicos¹⁴⁹.

Pese a estas dudas, lo que está claro es que se pone coto a un cauce que se estaba utilizando como elemento de gestión con una cierta asiduidad en determinadas Entidades Locales (Ayuntamiento de Escacena del Campo –Huelva–, Ayuntamiento de Galdar, Ayuntamiento de Fuente el Saz de Jarama...) ¹⁵⁰. El legislador ya no permite utilizar a las Administraciones Públicas (sí a las sociedades mercantiles y, en algunos casos, a las empresas públicas) unas herramientas muy útiles para enfrentarse con situaciones de exceso de personal previsiblemente transitorias, haciendo caso omiso de las tres circunstancias siguientes ¹⁵¹:

En primer lugar, cuando la crisis financiera se acentúa, cuando la misma se prolonga en el tiempo y con ello se acrecientan las dificultades, y cuando la dirección general de las políticas públicas coincide con un fuerte recorte del gasto debido a la insuficiencia de ingresos, no cabe duda que la suspensión temporal o la reducción de jornada encajan perfectamente a la hora de hacer frente a estas situaciones de penuria económica temporales, constituyendo un ejemplo de las denominadas medidas de solidaridad entre los empleados públicos que pueden evitar la puesta en práctica de los despidos por causas económicas, sin duda más traumáticos.

En segundo término, la concurrencia de las clásicas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor¹⁵², pueden justificar la iniciativa del empresario en exclusiva de recurrir a la suspensión o a la reducción de la jornada sin necesidad, ahora, de autorización administrativa, salvo fuerza mayor.

En tercer lugar, el procedimiento a seguir se caracteriza por una gran simpleza en su tramitación, quedando desvinculado, a diferencia de lo que sucedía hasta ahora, del previsto en el art. 51 ET¹⁵³:

a) Será aplicable al margen del número de trabajadores afectados y del número de trabajadores empleados.

b) Se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores durante quince días. Si no hay representación legal de los trabajadores, circunstancia que se puede dar en las Administraciones Locales de muy escasas dimensiones, éstos pueden atribuírsela a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 ET para el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, esto es, un órgano *ad hoc* de un máximo de tres miembros integrado por trabajadores de la propia empresa y elegido por éstos democráticamente o una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

c) La autoridad laboral, desprovista de toda facultad de supervisión y control, dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo, que deberá ser evacuado en el plazo de 15 días y deberá pronunciarse,

¹⁴⁹ MOLINA NAVARRETE, C.: “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, estatuto del trabajo subordinado”, cit., pág. 111.

¹⁵⁰ BOLTAINA BOSCH, X.: “Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales”, en AA.VV.: *El empleo público local ante la crisis*, Barcelona (Fundación Democracia y Gobierno Local-CEMCI), 2011, pág. 258.

¹⁵¹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto Ley 10/2010”, *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 2010, pág. 10.

¹⁵² ORELLANA CANO, N.A.: “El Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y su incidencia en el concurso de acreedores”, *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, núm. 12, 2010, págs. 541 y ss.

¹⁵³ MOLINA NAVARRETE, C.: “Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva milonga del capitalismo de casino”, cit., pág. 43.

no sobre si se dan o no las causas, sino “sobre los extremos de dicha comunicación”, así como sobre el desarrollo del período de consultas.

d) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

e) Al finalizar el período de consultas, el empresario notificará al trabajador y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión o reducción de jornada. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirá efectos la suspensión de los contratos o reducción de jornada, salvo que en ella se contemple una posterior.

f) Contra estas suspensiones o reducciones el trabajador puede reclamar ante la jurisdicción social por la modalidad de conflicto colectivo si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior al establecido para los despidos colectivos, sin perjuicio de la acción individual.

g) La interrupción del contrato o la rebaja del tiempo de actividad no genera derecho a indemnización alguna, tanto en concepto de compensación por las importantes alteraciones sufridas, como si, en razón a las mismas y sin que éstas tengan un acomodo claro entre las causas a las que se refiere el art. 50 ET (incumplimiento grave de las obligaciones empresariales), el empleado decida poner fin por propia voluntad a la relación laboral¹⁵⁴. Únicamente se generará el derecho a la prestación por desempleo parcial cuando se trate de una rebaja de la jornada diaria ordinaria o por desempleo en otro caso (arts. 203. 2 y 3 y 208.1 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social –LGSS--)¹⁵⁵.

Es más, cuando una empresa, en virtud del art. 47 ET, haya suspendido contratos de trabajo o haya reducido el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se extingan contratos al amparo de los arts. 51 y 52 c) ET, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas suspensiones o reducciones con un límite máximo de 180 días, siempre que: las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2012 y que el despido acaezca entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013¹⁵⁶.

No serán de aplicación a las Administraciones Públicas porque no pueden recurrir a los instrumentos previstos en el art. 47 ET las medidas de apoyo a las suspensiones de contratos y reducciones de jornada en cuantía del 50 por 100 de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, con el límite de 240 días por trabajador y con la obligación empresarial del mantenimiento del empleo como mínimo un año después de la finalización de la suspensión o reducción, que habría de producirse entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013 (art. 15 Real Decreto Ley 3/2012).

Por lo demás, y pese a la oposición del legislador salvo si de sociedades mercantiles se trata, ningún obstáculo jurídico plantearía el recurso por la Administración a estas suspensiones contractuales o reducciones de jornada como mal menor que evitara recurrir a los despidos. Problema particular sería la determinación de los concretos trabajadores que se verían afectados, pues en nuestra actual normativa laboral no existe un criterio legal claro al respecto. Si en la selección para su contratación se exigió previamente un procedimiento objetivo y si la objetividad es un principio que inspira la

¹⁵⁴ PUY LARRAINZA, M.P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “El laberinto del fauno de la reforma laboral. Pocas luces y muchas sombras”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 328, 2010, págs. 124-125.

¹⁵⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La reforma laboral y el dinamismo del contrato de trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 21-22, 2010, pág. 23.

¹⁵⁶ AA.VV.: “Especial reforma laboral 2012”, cit., pág. 12.

actuación de las organizaciones públicas, la conclusión no debe ser otra distinta que la designación de los implicados habría de realizarse también de forma igualmente objetiva¹⁵⁷.

No obstante, y como ya consta, el legislador se ha mostrado contrario a la utilización de la vía de la suspensión contractual o de la reducción de jornada en generalidad de las Administraciones con excepción de las sociedades mercantiles. Desoyendo esta limitación, no cabe ocultar cómo la Ley 1/2012, de 29 de febrero, de medidas temporales en determinadas materias del empleo público de la Comunidad Autónoma de Galicia, en su art. 5.3, habilita al “Consello de la Xunta para acordar la reducción de la jornada con la correspondiente reducción retributiva del personal interino o temporal, con un tope máximo de un tercio de jornada efectiva, teniendo en cuenta siempre las necesidades del servicio. El acuerdo determinará motivadamente el personal afectado y la duración de la medida, que no podrá ser superior a cinco años”.

En fin, pese a las bondades de estas medidas de reducción de jornada o de suspensión contractual de carácter transitorio, la reforma de 2012 ha optado –permítase la reiteración-- por vetar su uso a las Administraciones Públicas y a las entidades de Derecho Público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Está claro, en consecuencia, que ha querido diferenciar conscientemente entre, de un lado, la prohibición de la suspensión del contrato y las reducciones de jornada, que se proyecta sobre el conjunto del sector público –salvo cuando se financie con ingresos procedentes del mercado—y, de otro, la facilitación del despido colectivo u objetivo, donde no niega la aplicación al conjunto del sector público, pero sólo define las causas económicas para las Administraciones Públicas entendiéndose que remite a las generales para el resto del sector público¹⁵⁸. Las razones de este veto se adivinan fáciles de comprender: el temor fundado a la avalancha de suspensiones y reducciones de jornada, habida cuenta que no requieren ya de la previa obtención de la autorización administrativa; concurrencia de la causa justificativa en la práctica totalidad de las Administraciones Públicas, dadas las dificultades de financiación; y efecto perverso sobre el desempleo, atendiendo a su especial protección, desplazándose el coste de las reestructuraciones a la Seguridad Social¹⁵⁹.

IX.- LOS TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL COMO VÍA DE RECUPERACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS A BAJO COSTE

La reducción de empleo público laboral contratado por los mecanismos de la regulación extintiva del empleo puede ir acompañada de una posterior recuperación (mucho más barata) de una parte de los mismos u otros desempleados, inscritos en los Servicios Públicos de Empleo, a través de la vía de la contratación temporal de utilidad social. Así, la exigencia a los perceptores de prestaciones por desempleo de trabajos de colaboración social, desprovistos del carácter de relación laboral y que suponen compatibilizar una retribución no salarial con una parte de la percepción económica por desempleo (art. 213.3 LGSS), ha sido una manifestación, que ha querido fundamentarse en el principio de solidaridad, pero puede convertirse en una fórmula para que la Administración Pública obtenga mano de obra temporal a un bajo costo y en situación desfavorable para el trabajador, que no devenga nuevo derecho alguno de desempleo durante el desarrollo de aquellos trabajos¹⁶⁰.

¹⁵⁷ LÓPEZ GÓMEZ, J.M.: *La relación laboral especial de empleo público. Estudio de su régimen jurídico tras el Estatuto Básico del Empleado Público*, Madrid, 2009, pág. 339.

¹⁵⁸ PALOMAR OLMEDA, A.: “El despido colectivo en el ámbito del sector público: primeras consideraciones”, cit., pág. 3.

¹⁵⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: Claves de la reforma laboral de 2012 (estudio del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero), cit., pág. 206.

¹⁶⁰ MARÍNEZ ABASCAL, V.: “Derecho al trabajo y políticas de empleo”, en AA.VV (SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R., Coords.): *El modelo social de la Constitución Española de 1978*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 1360.

El Servicio Público de Empleo puede exigir de todo trabajador desempleado, que perciba la prestación o subsidio de desempleo, la realización temporal de un trabajo dotado de utilidad general y coincidente con sus aptitudes físicas y profesionales a favor de una Administración Pública (o entidad sin ánimo de lucro). Se trata de una modalidad contractual de fomento de empleo sumamente "*sui generis*", en tanto su configuración jurídica viene determinada por dos elementos poco comunes: de una parte, la posibilidad de compatibilizar prestaciones o subsidios de desempleo con el trabajo por cuenta ajena para un Ente público; de otra, la predeterminación del contenido de la relación, no en vano las exigencias impuestas para convenirla son las siguientes¹⁶¹:

1.- Aun cuando, por esta vía no cabe proceder a la cobertura de puestos ordinarios de plantillas; sólo resulta apta para la realización de tareas excepcionales o marginales, como iniciativas que no sustituyan, ni puedan ser comprendidas, en el contenido normal de un servicio público¹⁶², lo cierto es que no falta pronunciamientos judiciales recientes que permiten el recurso a la colaboración temporal para llevar a cabo actividades que son propias de la Administración¹⁶³.

2.- El seleccionado continúa percibiendo la prestación o el subsidio de desempleo a cargo de la entidad gestora, completados por la Administración receptora del trabajo con la cantidad necesaria para alcanzar el importe total de la base reguladora que sirvió para el cálculo del beneficio contributivo, garantizando, en todo caso, el importe del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

3.- La relación tiene un carácter estrictamente temporal, ceñido como máximo a la duración que le falte al trabajador por percibir la prestación o el subsidio; en este sentido, la limitación en la prolongación no viene impuesta por la del servicio a realizar, sino fijada *ex lege*¹⁶⁴.

4.- La prestación profesional no puede suponer cambio de residencia del trabajador.

5.- La normativa vigente de Seguridad Social ha excluido expresamente la aplicación del régimen laboral a este tipo de vínculos (art. 213.3 LGSS), en tanto en cuanto se desarrollan, "no en virtud de un contrato, sino de la aceptación por parte del parado del deber constitucional de trabajar o ser útil a la comunidad". Corren, sin embargo, a cargo de la Administración beneficiaria el importe de las cuotas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así, falla del lado de quien presta el servicio el libre consentimiento situado en la base de toda relación contractual, pues la negativa del desocupado a aceptar tales trabajos conlleva una importante consecuencia sancionadora: la extinción de su prestación [art. 213.1 b) LGSS]. Se trata, por tanto, de alguien obligado a realizar la actividad si quiere mantener el derecho al beneficio de Seguridad Social que percibe, como una carga legalmente impuesta.

Es más, el complemento que abona la Administración beneficiaria de la prestación profesional no puede ser considerado como la contraprestación retributiva que se sufraga a cambio del trabajo en toda relación laboral, sino más bien se trata de una mejora de la prestación por desempleo obligatoriamente establecida por la norma a cargo del Ente beneficiario (art. 38.4 Real Decreto 1145/1982)¹⁶⁵.

6.- El Servicio Público de Empleo ha venido promoviendo algunos conciertos con distintas Administraciones Públicas en sus distintas esferas (Central, Autonómica, Local e Institucional) y entidades sin ánimo de lucro con el fin de identificar los posibles trabajos de colaboración social¹⁶⁶. En

¹⁶¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El acceso al empleo público*, Madrid (CEF), 2005, págs. 182 y ss.

¹⁶² SSTS, Social, 17 mayo 2000 (RJ 4635).

¹⁶³ STS, Social, 9 mayo 2011 (NSJ040103).

¹⁶⁴ SSTS, Social, 16 mayo 1988 (RJ 3621) y 24 abril 2000 (RJ 5147).

¹⁶⁵ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La intermediación en el mercado de trabajo: análisis y propuestas*, Madrid (La Ley), 2012, págs. 226 y ss.

¹⁶⁶ CABEZA PEREIRO, J.: "La protección por desempleo en el ámbito de la crisis económica", en CABEZA

concreto, el año pasado, en el ámbito de las Corporaciones Locales, se suscribieron 5.000 convenios a estos efectos, pero nada impide que este número se eleve considerablemente¹⁶⁷, pues el procedimiento a seguir por aquellos Entes que deseen beneficiarse de tales trabajadores en régimen de colaboración social es relativamente sencillo: únicamente deben solicitarlos al Servicio Público de Empleo, con indicación de sus especialidades y categorías (art. 3 Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio). Junto a la solicitud, deviene necesario acompañar la documentación acreditativa de los siguientes extremos: la obra, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta localización; su utilidad social; la duración prevista tanto del total de la obra, trabajo o servicio, como de la adscripción de los trabajadores a incorporar, por especialidades y categorías; y el compromiso de abonar a los trabajadores las cantidades correspondientes. Las Administraciones o Entidades solicitantes pueden requerir también del Servicio Público de Empleo la dispensa de la formación profesional necesaria para la adaptación de los trabajadores a las tareas que les asignen, cometido que tendrá carácter prioritario y gratuito. Recibida la solicitud, el Servicio Público de Empleo procede a la selección de quienes se adecuen en mayor medida a las características de las funciones a realizar. Los candidatos propuestos están obligados a desempeñar los trabajos asignados, de modo que la renuncia no motivada determina la extinción de la prestación o del subsidio por desempleo¹⁶⁸.

X.- UN PROBLEMA SOBREVENIDO Y OLVIDADO POR LA REFORMA LABORAL: EL RESCATE DE CONTRATAS Y CONCESIONES ADMINISTRATIVAS Y LA SUPRESIÓN DE ENTIDADES O ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS

La diferencia estructural en los ingresos de las Administraciones fuertemente descompensados respecto de los gastos que han ido asumiendo ubicada en el escenario actual de necesaria contención del déficit público, va a plantear a buen seguro la necesidad de reducir los contornos del sector público, eliminando entidades administrativas o instrumentales y asumiendo la prestación directa de actividades previamente descentralizadas a favor de empresarios contratistas o concesionarios, a quienes se había recurrido con frecuencia para la cobertura de diferentes finalidades como pueden ser la ayuda a domicilio, el cuidado de discapacitados profundos, la gestión de entidades culturales o deportivas o la explotación de centros culturales o de teatros públicos, el tratamiento de expedientes simples o la toma y grabación de datos para la informatización de un servicio o la puesta en funcionamiento de equipamiento y sistemas informáticos.

Ante tal eventualidad, inmediatamente surge la duda de si los afectados por ese trasvase podrían aspirar a integrarse en la nueva Administración que asuma la prestación del servicio o si tal oportunidad les queda vedada, abriendo la vía para proceder a los correspondientes despidos colectivos u objetivos. Para dar respuesta a este interrogante resulta necesario tomar como punto de partida la siguiente hipótesis: si junto con la asunción de la competencia para la prestación del servicio se transmiten cuantos bienes conformaban el activo utilizado para ello, habría de operar el mecanismo de subrogación previsto en el art. 44 ET; sin embargo, cuando tal extremo no fuera acompañado de la entrega de ninguna clase de sustrato material, no entrarían en juego las previsiones del art. 44 ET y, en consecuencia, los contratos de trabajo podrían quedar extinguidos¹⁶⁹.

PERERIRO, J. y BALLESTER PASTOR, M.A.: *La estrategia europea de empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico-laboral*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 2011, pág. 157.

¹⁶⁷ LÓPEZ LÓPEZ, J., "Utilización abusiva de trabajadores en régimen de colaboración social por las Administraciones Públicas", *Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos*, núm. 21, 2001, pp. 5 y ss.

¹⁶⁸ CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, J., "Los trabajos de colaboración social", AA.VV (CRUZ VILLALÓN, J., Coord.): *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al Profesor José Cabrera Bazán*, Madrid (Tecnos), 1999, pág. 295.

¹⁶⁹ Por todas, STCo 66/1987, de 21 de mayo. En el mismo sentido, SSTSJ, Social, Navarra 31 marzo 1992 (Ar. 1277), Cataluña 1 junio 1992 (Ar. 3312), Valencia 3 junio 1992 (Ar. 2898), País Vasco 18 abril 1994 (Ar. 1418) ó Castilla-La Mancha 15 julio 1998 (Ar. 2802).

Y ello porque este precepto estatutario es muy claro al señalar que la asunción por el nuevo empresario de los derechos y obligaciones laborales del anterior y, por consiguiente, la continuidad con el primero de las relaciones laborales concertadas en su día por el segundo, esto es, el mantenimiento en su empleo de los trabajadores contratados por éste, aparece condicionada, para que pueda tener lugar por imperativo legal, a que medie entre los dos empresarios una transmisión "de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma". Se trata de una condición necesaria, pero no suficiente, pues se requiere también que lo transmitido "afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio" (art. 44.2 ET)¹⁷⁰.

Teniendo en cuenta los presupuestos objetivos indicados, para que el fenómeno de la transmisión de empresa vaya acompañado del efecto subrogatorio, es necesario que tenga lugar una efectiva cesión de "partes individualizadas" de la entidad empresarial, "siempre que conserven su identidad"¹⁷¹ y "lo que se transmita sea susceptible de explotación económica independiente, capaz de ofrecer bienes y servicios al mercado"¹⁷², esto es, que, en el caso aquí analizado, quede garantizada la eficiencia de la prestación del servicio público frente a los usuarios. Si el objeto de la transmisión no encaja en esta descripción legal, la subrogación empresarial devendría inviable en cuanto pretendiera sustentarse en la normativa laboral de referencia¹⁷³.

Desde tal perspectiva, es cuestionable la concurrencia de esta exigencia en casi todos los supuestos de adquisición por una Administración Pública de las competencias que venía desarrollando un empresario privado u otro ente administrativo¹⁷⁴, procediendo, en una primera aproximación, la extinción de los contratos afectados por causas organizativas. Ahora bien, tan categórica afirmación merece una serie de matizaciones, centradas, primero, en los supuestos de exteriorización de actividades públicas en manos de contratistas y concesionarios, para analizar al final los problemas particulares que plantea la supresión de entidades administrativas e, incluso, de Administraciones de base territorial.

1.- Aun no siendo de aplicación el mecanismo subrogatorio en los supuestos en los que el cambio de titularidad en la gestión del servicio público no vaya acompañado por la transmisión de un conjunto de elementos organizados dotados de autonomía productiva¹⁷⁵, tal y como había venido sosteniendo la doctrina judicial más clásica que rechazaba, como regla general, la sucesión en contratos o concesiones administrativas¹⁷⁶, a no ser --como lógica excepción-- que dicha subrogación viniera impuesta por el convenio colectivo aplicable o en el pliego de condiciones¹⁷⁷, lo cierto es que esta tesis restrictiva tuvo que ser matizada al calor de una nueva línea interpretativa

¹⁷⁰ GARATE CASTRO, J.: "Descentralización productiva por medio de contratos de obras y servicios. Algunas cuestiones laborales y de Seguridad Social, con especial referencia a las Administraciones públicas", *Actualidad Laboral*, 2004, Tomo I, pág. 1053.

¹⁷¹ SSTS, Social, 5 abril y 30 diciembre 1993 (Ar. 2906 y 10078), 20 enero y 19 octubre 1996 (Ar. 115 y 7778), 10 diciembre 1997 (Ar. 736) ó 29 abril y 8 junio 1998 (Ar. 3879 y 6693). También, SSTSJ, Social, Murcia 27 septiembre 1999 (Ar. 3087) y Castilla y León/Valladolid 15 julio 1999 (Ar. 3762).

¹⁷² STS, Social, 27 octubre 1994 (Ar. 8531).

¹⁷³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Subcontratación de concesiones administrativas: problemas laborales*, Madrid (Marcial Pons), 2006, págs. 153 y ss.

¹⁷⁴ CAMPS RUIZ, L.M.: "Constitución de filiales y estatuto del personal aplicable a los trabajadores al servicio de un grupo de sociedades", *Poder Judicial*, núm. 16, 1989, págs. 230-231.

¹⁷⁵ ORTIZ DE SOLORZANO AURUSA, C.: "La sustitución de los contratistas y la transmisión de personal en los convenios colectivos (eficacia de las denominadas cláusulas subrogatorias en los convenios colectivos y en la jurisprudencia del TJCE)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 116, 2002, págs. 241 y ss.

¹⁷⁶ Entre muchas, SSTS, Social, 6 febrero 1997 (RJ 999) y 21 octubre 1998 (RJ 9299).

¹⁷⁷ ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: "Responsabilidad en los supuestos de cambio en la titularidad de la empresa. En particular, en la sucesión de contratos", en AA.VV (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El outsourcing*, Pamplona, 2003, pág. 270. En la doctrina judicial, entre muchas, SSTS, Social, 1 diciembre 1999 (RJ 516) y 25 febrero 2000 (RJ 4624).

apuntada desde algunos pronunciamientos de órganos supranacionales, recogiendo a tenor de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, una noción funcional de la transmisión y no centrando su atención solamente en la concepción de empresa-organización, de conformidad con la cual "dicha entidad [económica organizada] si bien ha de ser suficientemente estructurada y autónoma, no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial. En efecto, en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, estos elementos se reducen a menudo a su mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Así pues, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una organización común pueden constituir una actividad económica cuando no existen factores de producción"¹⁷⁸, debiendo ser asumida la plantilla por la empresa adquirente en aquellos sectores en los cuales la unidad de producción es esencialmente la mano de obra¹⁷⁹. A tenor de esta novedosa doctrina, podría llegarse a la conclusión de que "las actividades públicas gestionadas indirectamente constituirían *per se* un complejo orgánico --una unidad productiva en sentido funcional y técnico-- encaminado a realizar un servicio público definido y delimitado, lo que supone que las vicisitudes que representen un cambio subjetivo en el ejercicio de la explotación integrarían el supuesto de hecho del art. 44 ET que acciona el efecto subrogatorio *ex lege* del que se hace eco efectivamente del servicio objeto de concesión como una unidad productiva"¹⁸⁰. El Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea considera, por ejemplo, que la aplicación del principio de transmisión de empresas "a los supuestos de cambio de titular en la explotación de una concesión administrativa de transporte público no podía entenderse como un obstáculo a la competencia entre empresas..., pues los operadores conservan su margen de maniobra para hacer jugar la competencia entre ellos"¹⁸¹. No obstante esta tesis, el propio Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en pronunciamientos más recientes procede a matizar el contenido fundamental de la misma, entendiendo que la ampliación del radio de acción normativa de las garantías de la transmisión de empresa ante un contrato administrativo más allá de la aplicación de la Directiva 2001/23 podría llegar a ser considerada restrictiva de la libre competencia¹⁸². Y, de este modo,

¹⁷⁸ SSTJCE 173/96 y 247/96, de 10 de diciembre de 1998, asuntos acumulados *Sánchez Hidalgo y otros*; 127/96, 229/96 y 74/97, de 10 de diciembre de 1998, asuntos acumulados *Hernández Vidal y otros*; 172/99, de 25 de enero de 2001, asunto *Oy Liikenne Ab*; 51/00, de 24 de enero de 2002, asunto *Temco*, 340/01, de 20 de noviembre de 2003, asunto *Carlito Ablar y otros* y 232 y 233/04, de 15 de diciembre de 2005, asunto *Güney-Gorres y Demir*. Un estudio en profundidad sobre las mismas en SALCEDO BELTRAN, M.C.: *Regulación legal y convencional de la subrogación de contratistas*, Albacete (Bomarzo), 2005, págs. 17 y ss.; CAVAS MARTINEZ, F.: "A vueltas con el concepto de traspaso de empresa en el Derecho Comunitario", *Aranzadi Social*, núm. 22, 2006, págs. 9 y ss. ó RAMOS QUINTANA, M.I.: *Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial*, Albacete (Bomarzo), 2007, págs. 81 y ss.

¹⁷⁹ Con serias dudas, SSTS, Social, 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162 y 7202).

¹⁸⁰ MONEREO PÉREZ, J.L.: "Continuidad de las relaciones de trabajo en la gestión indirecta de servicios y actividades. El cambio de titularidad en las contrataciones y en las concesiones administrativas", *Relaciones Laborales*, 1986, Tomo II, pág. 68.

¹⁸¹ STJCE 172/1999, de 4 de diciembre de 2000, asunto *Oy Liikenne*, comentada por MARTÍNEZ FONS, D.: *Cláusulas sociales, libre competencia y contratación pública*, www.falternativas.org, pág. 28.

¹⁸² STJCE 460/02, de 9 de diciembre de 2004, asunto *Aeropuertos italianos*, en la cual se considera contraria al Derecho Comunitario una previsión del Derecho italiano (Decreto Legislativo nº 18/99) que contemplaba dos medidas de protección de los trabajadores que pudieran verse afectados por el proceso de liberalización del mercado de asistencia en tierra de los aeropuertos. En primer lugar, se imponía a los operadores que accedieran a dicho mercado la obligación de asegurar, durante los 30 meses siguientes a la entrada en vigor de la norma, el mantenimiento de los niveles de empleo y la continuidad de las relaciones laborales del personal dependiente del anterior prestador de servicios. En segundo lugar, cualquier transmisión de actividades que afectase a una o más categorías de servicios de asistencia en tierra debía llevar aparejada la asunción del personal del anterior prestador de servicios de manera proporcional a la parte de tráfico o de las actividades que asumiera. Tales previsiones impiden, en palabras del Tribunal, que "los prestadores de servicios que deseen acceder al mercado de la asistencia en tierra elijan su propio personal y, por consiguiente, el tipo de organización de los servicios que van a prestar para poder ejercer su actividad en el mercado.

recientemente, el Tribunal de Justicia parece cambiar su criterio inicial para dejar claro que “el artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que ésta no se aplica a una situación en la que un Ayuntamiento, que había encargado la limpieza de sus dependencias a una empresa privada, decide poner fin al contrato celebrado con ésta y realizar por sí mismo los trabajos de limpieza de dichas dependencias, contratando para ello nuevo personal”¹⁸³.

Cierto es, por lo demás, que la interpretación extensiva primeramente esbozada por el Tribunal Comunitario ha empezado a ser asumida por algunos Tribunales Superiores de Justicia¹⁸⁴, e incluso por el Tribunal Supremo¹⁸⁵ para aquellos supuestos en los que la Administración se hace cargo en términos significativos de calidad y número de una parte del personal del antiguo contratista o concesionario sin que el hecho de que no se hayan aportado elementos materiales desvirtúe la calificación de lo sucedido¹⁸⁶. Esta nueva interpretación judicial no deja de ser criticable por la inseguridad que crea, no en vano conforme venían señalado anteriormente los Tribunales “lo decisivo para que exista subrogación empresarial no puede estar en que el titular continúe el servicio o actividad objeto de concesión administrativa, cosa que puede depender únicamente de su voluntad, sino en que tenga la posibilidad de hacerlo. Aquello supondría abrir una ancha puerta al fraude, al permitir... desprenderse en cualquier momento de la plantilla sin costo alguno distinto del pago de la indemnización, recuperando los bienes que constituyen el *‘substratum’* objetivo de la empresa”¹⁸⁷.

2.- Si se recupera la competencia para ejercitar una actividad que previamente venía desempeñando un contratista o concesionario cabe hacer una aclaración adicional, pues puede que la subrogación venga establecida en el pliego de condiciones, lo cual no es muy habitual, o en el convenio colectivo aplicable, sobre todo en aquellos sectores de la actividad caracterizados por la prestación de servicios con escaso soporte material y, al tiempo, por un elevado nivel de precarización en el empleo. Cabe hacer referencia, así, a efectos meramente ilustrativos, a lo previsto en el art. 43 del convenio colectivo estatal de jardinería¹⁸⁸, art. 14 del convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad¹⁸⁹ o en el art. 63 del convenio colectivo de servicios de atención a personas dependientes¹⁹⁰. En tales supuestos, la jurisprudencia parece exigir que, para que la subrogación tenga lugar, ésta ha de “venir [necesariamente] impuesta por norma sectorial eficaz”¹⁹¹ y ejercerse en

¹⁸³ STJCE de 20 de enero de 2011 (petición de decisión prejudicial planteada por Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha) — CLECE, S.A./María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa (Asunto C-463/09)

¹⁸⁴ Por todas, SSTSJ, Social, Canarias/Las Palmas 16 enero 2009 (AS 855).

¹⁸⁵ STS, Social, 7 diciembre 2011 (RJ 2012/106).

¹⁸⁶ Significativamente, SSTS, Social, 17 octubre 2004 (RJ 7202) y 25 enero 2006 (RJ 2687).

¹⁸⁷ STS, Social, 5 febrero 1991 (RJ 800); en términos parecidos, STS, Social, 26 mayo 1987 (RJ 3886). Siguiéndolas SSTSJ, Social, Castilla-La Mancha 19 noviembre 1998 (AS 4517) y Madrid 17 (dos) mayo 2005 (AS 1522 y JUR 156066).

¹⁸⁸ BOE de 19 de julio de 2006.

¹⁸⁹ BOE de 10 de junio de 2005.

¹⁹⁰ BOE de 1 de abril de 2008.

¹⁹¹ SSTSJ, Social, Galicia 22 enero 2003 (AS 1962), Cataluña 17 febrero 2005 (AS 602) ó Comunidad Valenciana 6 octubre 2004 (JUR 24110) y 3 marzo 2005 (JUR 108712). En el mismo sentido, SSTS, Social, 26 abril, 30 septiembre y 1 diciembre 1999 (RJ 4532, 9100 y RJ 2000, 516) y 17 mayo 2000 (RJ 4620) ó SSTSJ, Social, Asturias 30 diciembre 2002 (JUR 2003, 75141), País Vasco 20 abril 2004 (AS 2939), Navarra 30 junio 2004 (AS 2144) y Madrid 1 septiembre 2005 (Rec. 2363/2005). Admitiendo la eficacia a estos efectos de un acuerdo de empresa, SSTSJ, Social, Canarias/Santa Cruz de Tenerife 11 septiembre y 9 octubre 2000 (AS 4130 y 4148).

los términos y con el alcance en la misma señalada¹⁹², que generalmente no será el régimen subrogatorio *in toto*, previsto en el art. 44 ET¹⁹³.

Ahora bien, estas cláusulas convencionales, en virtud de las cuales se obliga al gestor del servicio público entrante a incorporar a su plantilla a los trabajadores adscritos a la concesión por el anterior adjudicatario, garantizándoseles así su continuidad en el empleo¹⁹⁴, deben ser interpretadas, tal y como se viene entendiendo por la doctrina de los Tribunales, de forma restrictiva y literal, pues constituyen "una excepción a la regla general de no subrogación"¹⁹⁵, quedando vinculados únicamente los sujetos que estén encuadrados en su ámbito de aplicación¹⁹⁶. Tal posición judicial no ha estado, sin embargo, exenta de críticas al "confundir los términos de la subrogación operada vía convencional por cuanto no existe una regla general de no subrogación ni tampoco una excepción subrogatoria. Se trata, por el contrario, de un derecho reconocido convencionalmente al trabajador, ni más o menos excepcional que cualquier otro que en convenio colectivo se reconozca"¹⁹⁷.

De esta manera, el intérprete no estará forzado a analizar si concurren las condiciones legales de subrogación, sino exclusivamente a comprobar el acatamiento de las establecidas en el propio pacto colectivo, entendido desde el punto de vista de los objetivos buscados por él, a situar en una doble esfera: una mayor estabilidad en el empleo y una eliminación de contenciosos entre las partes¹⁹⁸. A tal fin, cedente y cesionario deberán cumplir los condicionantes --materiales y formales-- establecidos expresamente en el convenio¹⁹⁹, pues la transmisión únicamente se produce "cuando se cumplen los requisitos que a tal fin determina el pacto"²⁰⁰, de forma que sólo la inobservancia de condiciones imprescindibles, necesarias y suficientes para entender acreditados los deberes recogidos en la norma convencional implicará la no aplicación de la cláusula subrogatoria en ella recogida²⁰¹.

¹⁹² Conforme señalan algunos pronunciamientos, "los efectos subrogatorios se limitan exclusivamente a la novación de los contratos de trabajo de los trabajadores que se integren en su plantilla `respetando sus antigüedades como el resto de los derechos adquiridos por el trabajador hasta el momento del cambio del contrato', sin que pueda hacerse extensiva su responsabilidad a las consecuencias derivadas de la posible aplicación del art. 44 ET, al no existir una subrogación en los términos previstos en dicha normativa, reguladores de los supuestos de sucesión de empresa [STSJ, Social, Canarias/Santa Cruz de Tenerife 13 junio 2003 (JUR 178337); en sentido similar, SSTSJ, Social, Cantabria 24 junio 2004 (JUR 187624) y Castilla y León/Valladolid 18 mayo 2005 (AS 1585)]; o, en otros términos, la "norma convencional no prevé una subrogación igual o similar a la del art. 44 ET sino una nueva contratación tras un proceso de selección imponiendo sólo un porcentaje de nuevas contrataciones pero no la subrogación o novación de los contratos anteriores" [STSJ, Social, Andalucía/Sevilla 31 enero 2002 (AS 2003, 721); aplicando dicha doctrina, SSTSJ, Social, Andalucía/Granada 7 enero 2004 (JUR 79463) ó Castilla y León/Valladolid 30 abril y 4 octubre 2004 (JUR 172544 y AS 2741)].

¹⁹³ ALVAREZ ALCOLEA, M.: "Responsabilidad en los supuestos de cambio en la titularidad de la empresa. En particular, en la sucesión de contratos", en AA.VV (RIVERO LAMAS, J., Dir.): *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El outsourcing*, cit., pág. 272.

¹⁹⁴ SALA FRANCO, T.: "La sucesión de contratos", en AA.VV (PEDRAJAS MORENO, A., Dir.): *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Valladolid (Lex Nova), 2002, pág. 275.

¹⁹⁵ Por todas, STS, Social, 8 junio 1988 (Ar. 6693).

¹⁹⁶ SSTS, Social, 28 octubre 1996 (Ar. 7797), 15 diciembre 1997 (Ar. 1998/1136) y 22 mayo 2000 (Ar. 4624) ó SSTSJ, Social, Madrid 26 junio 2001 (Ar. 2961) y 23 junio 2003 (Ar. 3420) y Extremadura 10 diciembre 2004 (Ar. 3383).

¹⁹⁷ SALA FRANCO, T.: "La sucesión de contratos", cit., pág. 275.

¹⁹⁸ SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana 10 julio 2000 (JUR 2001, 57295) y 18 noviembre 2004 (AS 3869).

¹⁹⁹ SSTS, Social, 10 diciembre 1997 (RJ 736), 9 febrero 1998 (RJ 1644), 30 septiembre 1999 (RJ 9100) y 10 julio y 27 octubre 2000 (RJ 8295 y 9656) ó SSTSJ, Social, Cataluña 9 marzo 2001 (AS 1456) y Castilla-La Mancha 13 octubre 2004 (AS 2972).

²⁰⁰ SSTSJ, Social, Baleares 8 enero 2004 (AS 1505) y Andalucía/Sevilla 2 junio 2009 (JUR 365601).

²⁰¹ SSTS, Social, 11 marzo y 28 julio 2003 (RJ 3353 y 7782) y SSTSJ, Social, Castilla y León/Valladolid 8

Bajo tales premisas y descendiendo al terreno que aquí interesa, estas cláusulas convencionales a favor del traspaso de trabajadores en el supuesto de sucesión de contratistas no pueden ser, sin embargo, de aplicación cuando la gestión del servicio revierte a la Administración u otro ente administrativo, en tanto dicha regulación convencional únicamente podría afectar a las empresas incorporadas al ámbito personal del convenio, pero nunca a empleadores en él no incluidos²⁰²; es decir, el convenio colectivo "ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación"²⁰³, razón por la cual la subrogación incorporada en una norma paccionada no obligaría a la Administración, a menos que ésta fuera firmada por dicho órgano público asumiendo el compromiso, en los casos de reversión, de mantener las relaciones de trabajo suscritas con la antigua concesionaria, lo cual parece poco probable en estos momentos de crisis.

De todas formas, tampoco hay que perder de vista que en alguna Administración Local de escasas dimensiones, es el convenio colectivo de sector el que regula las condiciones de trabajo de los trabajadores no funcionarios. Surge, entonces, la duda de si la Administración que pase a prestar directamente el servicio se debería subrogar en la posición de la empresa anterior, debiendo entender que en tales supuestos la respuesta ha de ser afirmativa, pasando los afectados a ser considerados, tal y como establece algún pronunciamiento judicial reciente, indefinidos no fijos al servicio del Ente público en cuestión si fueran trabajadores fijos de la empresa anterior, manteniéndose en su puesto de trabajo sólo hasta que la plaza se cubra por el procedimiento reglamentario o se amortice sin derecho a indemnización²⁰⁴.

Todo ello sin olvidar, de un lado, que la aplicación del convenio colectivo del sector, como fuente reguladora de las condiciones de trabajo, se mantendrá hasta la fecha de la expiración del mismo o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable²⁰⁵, salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores (art. 44.4 ET)²⁰⁶. De otro, que tal y como ha señalado el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, los representantes legales de los trabajadores que ejercían tal función en las empresas concesionarias de servicios públicos

marzo, 17 y 31 (dos) mayo y 14 junio 2004 (AS 739, JUR 173847 y 176317, AS 1933 y 2069), Madrid 18 enero 2005 (AS 86), País Vasco 15 febrero 2005 (AS 540), Comunidad Valenciana 14 enero 2004 (AS 1516) y 3 marzo 2005 (JUR 108712), Canarias/Santa Cruz de Tenerife 7 abril 2005 (AS 930), Baleares 25 mayo 2005 (AS 1839) ó Navarra 30 junio y 26 julio 2005 (JUR 197931 y AS 2197).

²⁰² Entre otras, SSTS, Social, 14 diciembre 1994 (RJ 10093), 15 diciembre 1997 (RJ1136) y 22 mayo 2000 (RJ 4624) ó SSTSJ, Social, Extremadura 20 marzo 1995 (AS 1080), Murcia 13 octubre 1995 (AS 4044) y 28 julio 1999 (AS 2670), Andalucía/Granada 10 junio 1999 (AS 4042), Castilla-La Mancha 9 enero 2003 (AS 937), Extremadura 10 diciembre 2004 (AS 3383), Cataluña 22 septiembre, 19 octubre y 13 diciembre 2004 (JUR 281889 y AS 3451 y 4011) y Madrid 18 enero 2005 (AS 86).

²⁰³ STS, Social, 28 octubre 1996 (RJ 7797) y SSTSJ, Social, Comunidad Valenciana 19 enero 1999 (AS 195), Murcia 5 junio 2000 (AS 5347) y Aragón 8 julio 2009 (JUR 399971).

²⁰⁴ STSJ, Social, Castilla-La Mancha 1 junio 2010 (rec. 106/2010), en la cual por la aplicación del convenio colectivo del sector limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, se declaró improcedente el despido de una trabajadora por entender que el Ayuntamiento quedó subrogado en la posición de la empresa contratista que había asumido las tareas de limpieza tras la terminación de la misma para asumirla directamente la Corporación Local. En el mismo sentido, STSJ, Castilla-La Mancha, 9 junio 2010 (rec 176/2010), que entiende aplicable a una Entidad Local, ante la inexistencia de convenio propio, el respectivo convenio que regula cada concreta actividad (guarderías, limpieza, etc), en atención tanto a razones de equidad como de evitación de tratos desiguales.

²⁰⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: "Transmisión de empresas y nuevas formas de organización productiva", *Tribuna Social*, núm. 239, 2010, pág. 25.

²⁰⁶ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. y VIQUEIRA PÉREZ, C.: "Los acuerdos de empresa", en AA.VV (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHIGUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M., Coords.): *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2006, pág. 655.

transferidos, en el supuesto enjuiciado, a un Ayuntamiento, continuarán ejerciendo su función en las dependencias de este último, pues “el mero cambio de los máximos responsables jerárquicos (que ahora son el Alcalde y los respectivos Concejales) no puede de por sí menoscabar la autonomía de la entidad transmitida, a menos que los nuevos máximos superiores jerárquicos dispongan de facultades que les permitan organizar directamente la actividad de los trabajadores de la referida entidad y sustituir así a los superiores inmediatos de dichos trabajadores en la adopción de decisiones dentro de esta última”²⁰⁷.

3.- En el caso de que, por razones presupuestarias, la Administración decida dejar de dispensar el servicio que anteriormente tenía exteriorizado, cabe asistir a un proceso mixto (en primer lugar, la reversión de la actividad previamente exteriorizada a la Administración y, acto seguido, la decisión de ésta de no continuar con ella), consecuencia del cual procederá a extinguir los contratos laborales afectados previo cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la normativa social de común aplicación [despido objetivo –art. 52 c) ET— o despido colectivo –art. 51 ET-]²⁰⁸, pagando la indemnización prevista legalmente cifrada en 20 días de salario por año de servicio.

4.- La utilización por parte de la Administración de las vías que el ordenamiento jurídico ofrece de privatización formal de ciertas actividades, materializada a través del recurso a órganos instrumentales sometidos al Derecho Privado (sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales...) provoca importantes consecuencias laborales, sobre todo en el supuesto de desaparición de la entidad que se ha hecho cargo de la prestación de la actividad pública externalizada.

Las causas desencadenantes de tal circunstancia pueden ser variadas y de no difícil concurrencia práctica: cumplimiento del fin recogido en sus estatutos, llegada del término final fijado en los mismos o, cómo no, decisión de la propia Administración de la que aquélla dependa motivada en muchos casos por la necesidad de contención del déficit público. Todas estas posibles circunstancias justificarían la liquidación del patrimonio de la entidad y la extinción de los contratos de trabajo por la vía del art. 51 ET (desaparición de la personalidad jurídica del contratante), dando lugar a la oportuna indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el máximo de doce mensualidades. No obstante, habría que estar a la norma que se ocupase de la redistribución del personal que ha estado vinculado con el ente que se disuelve, pues si en ella se estableciese la recolocación de ese colectivo en otro órgano administrativo, deviene necesario –lógicamente-- dar cumplimiento a tal previsión²⁰⁹.

La extinción de la personalidad jurídica del órgano público sometido al Derecho Privado puede ir acompañada, además, de una recuperación de la competencia o actividad descentralizada por la Administración inicialmente titular de la misma o de su transmisión a otra persona jurídica administrativa o privada para su ejercicio por razones justificadas de índole práctica, técnica o jurídica. En este caso, el objeto de la entidad prestadora del servicio público ha quedado vacío de contenido, lo cual puede justificar la extinción de los contratos de trabajo por la vía del art. 51 ET, pero es necesario comprobar si junto con la reversión de la competencia para desarrollar una actividad, se han transmitido también los bienes que conformaban el activo utilizado por la persona público-privada para la ejecución de tal cometido. Si así fuera, serían de aplicación las reglas de subrogación previstas en el art. 44 ET. En caso contrario, la extinción de los contratos sería plenamente lícita a no ser que el convenio colectivo estableciera lo contrario o que la decisión de recuperación de la actividad por parte de la Administración se hubiese acompañado de una previsión

²⁰⁷ STJCE 151/2009, de 29 de julio de 2010, asunto *Ayuntamiento Línea de la Concepción*.

²⁰⁸ BODAS MARTÍN, R.: "Particularidades del régimen jurídico de los trabajadores en régimen laboral y de las Administraciones Públicas", en AA.VV (MOLINER TAMBORERO, G., Dir.): *La Administración Pública como empresario. Aspectos laborales y sindicales. El convenio único para el personal laboral de las Administraciones Públicas*, Madrid (CGPJ), 2000, pág. 307.

²⁰⁹ GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: *La transformación de las Administraciones Públicas. Aspectos laborales y perspectivas de futuro*, Madrid, 2004, págs. 218 y ss.

específica sobre los derechos de los trabajadores afectados que garantizara su incorporación al órgano administrativo de origen o a otro distinto²¹⁰.

En fin, puede suceder también que la actividad desarrollada por la entidad que la tenía encomendada se transfiera por segunda vez. Es decir, no revierta en la propia Administración matriz sino en otra entidad diversa, esto es, en una tercera persona. Tal supuesto no plantea especialidad alguna: si no se transmite el pertinente activo patrimonial al nuevo ente no operará la subrogación empresarial, a no ser que expresamente lo prevea el convenio colectivo, siendo necesario que se trate de un convenio colectivo eficaz y que sea de aplicación en la nueva empresa.

Por lo demás, tales conclusiones resultan de fácil aplicación en cuanto al personal laboral al servicio del ente encargado del servicio descentralizado se refiere, no en vano éste puede haber asumido los empleados por cuenta ajena cedidos en su día por la Administración o haber contratado personal *ex novo*. Más dificultades se plantean, no obstante, si, en el proceso de descentralización, han estado involucrados funcionarios. No está de más recordar cómo la versión primigenia del art. 29.3 a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) asumía el encargo de poner fin a la presencia de funcionarios en organismos privatizados (en tanto sometidas sus prestaciones al servicio del Derecho del Trabajo), estableciendo de forma concluyente que “procederá declarar en excedencia voluntaria a aquéllos cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a quedar integrados en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en alguna otra”. A partir de tan drástica previsión, la laboralización de funcionarios se convirtió en medida adicional a ciertas decisiones organizativas, tales como transformación de organismos autónomos en sociedades estatales de las distintas especies surgidas por la evolución legal.

El atentado al derecho al cargo derivado del intento de una transformación forzosa obligó a adoptar medidas alternativas tendentes a evitar el anterior carácter imperativo, permitiendo al funcionario optar entre conservar el *status* precedente siendo recolocado y reclasificado en otro puesto o pasar a prestar servicios en el nuevo ente semipúblico o semiprivado como excedente voluntario en el suyo de origen, con posibilidad de reingreso a su antigua situación [nueva versión del art. 29.3 a) LMRFP a tenor de la Ley 13/1996, de 13 de diciembre]. A estos efectos, el art. 15.3 Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas (RSA), permite, además, que, en el plazo de un mes desde la extinción de su contrato laboral, el funcionario pueda pedir el reingreso al servicio activo.

El EBEP no establece previsión alguna al respecto, pudiendo interpretar, por tanto, que tales previsiones previas continúan vigentes, pues en nada contradicen a la nueva regulación estatutaria (disposición final 4ª.3)²¹¹. Es más, según las Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de 21 de junio de 2007, elaboradas por la Secretaría General para la Administración Pública, se mantiene expresamente la regulación de esta clase de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público hasta tanto se promulgue la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado²¹².

5.- En fin, la situación marcada por la crisis económica y, con ella, por una acusada reducción de ingresos e, incluso, también de las ayudas públicas destinadas al funcionamiento de las propias estructuras administrativas, exige la adopción de medidas de vertebración en aras de una más eficaz y menos costosa o eficiente prestación de los servicios, debate que cobra renovado sentido

²¹⁰ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *La sucesión de empresa en los supuestos de transmisión de concesiones administrativas de gestión de servicios públicos*, Sevilla (IAAP), 2008, págs. 67 y ss.

²¹¹ CASTILLO BLANCO, F.A.: “Las situaciones administrativas de los empleados públicos”, en AA.VV (SÁNCHEZ MORÓN, M., Dir.): *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 526.

²¹² FUENTETEJADA PASTOR, J.A.: “Situaciones administrativas”, en AA.VV (CASTILLO BLANCO, F.A., Coord.): *Manual de Empleo Público*, Madrid (La Ley), 2009, pág. 816.

en relación con la desaparición de alguna de las Administraciones de base territorial actualmente existente, léase Diputaciones Provinciales o municipios de escasas dimensiones. Se habla constantemente de la insostenibilidad actual de la planta local existente en España y de la redefinición de sus propias competencias, abogándose en algunos casos por una “transferencia” de determinadas competencias locales, hoy en día ejercidas en el escalón provincial o en la isla, hacia las Comunidades Autónomas²¹³.

Además, el conocido fenómeno como “cirugía municipal” se puede llevar a cabo, bien por incorporación de uno o más municipios a otro u otros limítrofes, o bien por fusión de dos o más municipios limítrofes. En el primer supuesto, por incorporación, podrá acordarse cuando se den alguna de las siguientes causas (artículo 13 LBRL): a) falta de población o descenso acusado y progresivo de la misma; b) confusión de sus núcleos de población con otro u otros como consecuencia del desarrollo urbanístico; c) insuficiencia de medios para prestar los servicios mínimos exigidos por la ley; d) falta reiterada de candidatos a las elecciones de sus órganos de gobierno o falta de funcionamiento de los mismos; y e) existencia de condiciones económicas, administrativas o de cualquier otro carácter que pudieran hacerla necesaria o conveniente. La fusión de municipios, como segunda alternativa, podrá ser acordada, de acuerdo con lo que establece el artículo 14 LBRL, cuando se produzca alguna de las causas que prevé el artículo 11.1 LBRL; a saber: a) cuando separadamente carezcan de capacidad o recursos suficientes para atender los servicios mínimos exigidos por la ley; b) cuando sus núcleos de población se confundan como consecuencia del desarrollo urbanístico; y c) cuando existan notorios motivos demográficos, económicos, administrativos o de cualquier otro carácter que pudieran hacerla necesaria o conveniente²¹⁴.

Sea como fuere y en relación con el personal laboral afectado por dichos trasvases no cabe concluir sino que las conclusiones van a ser las mismas que las vertidas en los apartados anteriores: operará el fenómeno subrogatorio del art. 44 ET si se dan los requisitos para ello, lo establezca el convenio colectivo o se determine así en las previsiones adoptadas para la reestructuración, y, en caso contrario, se podrá recurrir a una de estas tres posibilidades: bien al despido por las causas del art. 51 ET o del art. 52 c); bien a la rescisión de los contratos por la vía que recoge el art. 49.1 g) *in fine* ET, referida a la “extinción de la personalidad jurídica del contratante”, respecto de la cual se efectúa una remisión al art. 51—y cabe entender también al 52 c)—en cuanto al procedimiento de extinción, con lo que la conclusión sería la misma; o bien, incluso, al despido por fuerza mayor entendida ésta como *factum principis*, derivada de la supresión de una competencia administrativa o actividad pública por una decisión del legislador, en cuyo caso los trámites a seguir son los que marca el art. 51.7 ET: constatación por la autoridad laboral de la fuerza mayor, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento iniciado mediante solicitud de la Administración afectada, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente, debiéndose dictar resolución, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, surtiendo efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor²¹⁵.

²¹³ JIMÉNEZ ASENCIO, R.: “¿Qué hacer? El empleo público local ante la crisis: políticas de ajuste en un marco de reformas”, cit., pág. 51.

²¹⁴ QUINTANA LÓPEZ, T.: “Algunas cuestiones sobre la vertebración administrativa”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. extraordinario, 2006, págs. 225 y ss.

²¹⁵ BOLTAINA BOSCH, X.: “Empleo público y medidas de ajuste extintivas de los contratos de trabajo para hacer frente a la crisis de las entidades locales”, cit., pág. 270.

PRINCIPALS MESURES DE FLEXIBILITAT INTERNA INTRODUÏDES ARRAN DE LA REFORMA DEL MERCAT LABORAL: JORNADA, MOBILITAT FUNCIONAL I MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Consuelo Chacartegui

Professora titular de Dret del Treball
i de la Seguretat Social
Universitat Pompeu Fabra

1. Què ha suposat la reforma laboral en l'anomenada "flexibilitat interna"?	1
2. Nou sistema de classificació professional i mobilitat funcional: un aprofundiment en la polivalència del treballador	2
3. Les noves regles de mobilitat geogràfica i la seva aplicació limitada a l'àmbit de l'administració local	5
4. Canvis en matèria de jornada. La possibilitat de distribuir de manera unilateral, en defecte de pacte en contrari, el 5% de la jornada anual	6
5. Les àmplies facilitats a la modificació substancial de condicions de treball	8
6. Jornada i formació dels treballadors: un binomi que hauria de ser reconciliable	10
7. Conciliació de la vida familiar i laboral: una parella que ha de ser possible	10
8. Negociació col·lectiva: noves regles de modificació de condicions de treball pactades en conveni col·lectiu	12

1. Què ha suposat la reforma laboral en l'anomenada "flexibilitat interna"?

La reforma laboral portada a terme pel RDL 3/2012, de 10 de febrer, ha suposat canvis molt importants i profunds en diversos aspectes del contracte de treball. Aquests canvis s'han articulats respecte a la flexibilitat d'entrada, de permanència i de sortida. De tal manera que, amb la introducció de mesures en tots els diferents estadis de la relació laboral s'ha arribat a produir una desarticulació de l'equilibri sobre el qual se sustentava el contracte de treball tal i com l'hem conegut des de la promulgació de l'Estatut dels Treballadors a l'any 1980.

Per la doctrina més autoritzada, aquesta és una reforma de gran envergadura que va molt més enllà de la reforma laboral de 1994¹, i a més és una reforma que comportarà una abundant despesa judicial perquè incrementarà la litigiositat laboral davant els tribunals de

¹ CASAS BAAMONDE, M. E., RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., VALDÉS DAL RE, F., "La nueva reforma laboral", Relaciones Laborales, Nº 5, 2012, tomo 1.

justícia, i, per tant, la judicialització de les relacions laborals, donat que en molts casos el treballador no tindrà una altra via que acudir als tribunals².

En lo que respecta a la flexibilitat de permanència, que és l'objecte d'aquesta anàlisi, els canvis s'articulen a través de la modificació de les regles establertes als articles 39 ET (mobilitat funcional), article 40 ET (mobilitat geogràfica) i art. 41 (modificació substancial de les condicions de treball) i regles en relació a la conciliació de la vida familiar i laboral que afecten a preceptes com 37 ET fonamentalment, però transversalment es podran veure afectats altres preceptes, com totes les regles relatives a la negociació col·lectiva o al despenjament de condicions de treball, especialment les condicions salarials.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril³, concedeix el marge necessari a la negociació col·lectiva per establir les mesures relatives al calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en els aspectes que afectin condicions de treball dels empleats públics (art. 37, apartat m de l'EBEP). De fet, a la mateixa Exposició de Motius ja es deia que "en fi, cal flexibilitzar les regles de mobilitat funcional i, si s'escau, geogràfica, del personal per necessitats del servei, amb les oportunes garanties i compensacions, quan corresponguin.

A totes aquestes necessitats responen determinats preceptes de la nova Llei", sempre "en coherència amb la creixent preocupació actual del nostre ordenament per garantir la igualtat real entre homes i dones".

2. Nou sistema de classificació professional i mobilitat funcional: un aprofundiment en la polivalència del treballador

Segons l'article 77 de l'EBEP, el personal laboral es classificarà d'acord amb el què estigui previst a la legislació laboral. Juntament amb aquest precepte, l'article 83 estableix que la provisió de llocs i mobilitat de personal laboral es realitzarà de conformitat amb el què estableixin els convenis col·lectius que siguin d'aplicació i, en el seu defecte, pel sistema de provisió de llocs i mobilitat del personal funcionari de carrera.

Doncs bé, el nou sistema de classificació professional previst a l'article 22 ET articula a través del grup professional tota la estructura de classificació professional. Això vol dir que desapareix la categoria com a element de referència i el grup passa a ser l'única referència en els sistema de classificació professional en ordre a afavorir la mobilitat funcional. Es defineix grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i podrà incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador. A diferència de la redacció anterior, ara s'inclou el concepte de tasques i responsabilitats assignades al treballador, la qual cosa implica un major element a l'hora de poder assignar-li funcions.

A més, a l'article 22.4 ET s'estableix que l'assignació al treballador d'un grup es podrà fer assignant com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte la realització de totes les funcions del grup professional o bé de només alguna d'aquestes. En el cas

² LÓPEZ LÓPEZ, J. (2009): "Un lado oculto en la flexibilidad salarial: el incremento de la judicialización". Albacete: Editorial Bomarzo. 2009.

³ BOE 13-4-2007.

d'assignar-li totes les funcions possibles del grup, això significa que estem davant d'un treballador o treballadora polivalent ja des de la seva incorporació a treballar (des del començament o inici de la seva prestació, perquè es pacta des del principi).

És més, amb aquest nou apartat 4rt és possible també acordar la polivalència de funcions de més d'un grup. En aquest cas, s'entendrà que l'equiparació es fa en relació a les funcions que es desenvolupin durant un major temps.

És important tenir en compte que el RDL 3/2012 assenyala que, en el termini d'un any, els convenis col·lectius hauran d'adaptar el seu sistema de classificació professional al nou marc jurídic de l'article 22 ET (segons la Disposició Addicional 9^a). Això afectaria a molts ajuntaments, que tenen negociat el seu sistema de classificació professional en base a categories. És el cas, per exemple, de les Condicions específiques del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona que es contenen a l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona⁴. L'annex que regula les condicions específiques del personal laboral ha estat negociat per l'Ajuntament de Barcelona i les organitzacions sindicals UGT i CCOO.

No obstant el que preveu la Disposició Addicional 9^a abans esmentada, soc de la opinió que no és obligatori obrir expressament i de manera tan urgent una negociació per classificar de nou al personal laboral. No hi ha tanta urgència perquè no incorre en cap il·legalitat un sistema de classificació professional que contempli les categories professionals o subgrups professionals. Es pot esperar a la terminació de la vigència del conveni col·lectiu sense que hi hagi cap incompliment insalvable⁵. A més, seguiria essent possible detallar el sistema de classificació professional mitjançant l'especificació de subgrups i categories professionals i seria adequat a allò que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors⁶.

Per altra banda, una varietat considerable de convenis col·lectius ja estableixen que l'organització del treball és competència de la Corporació, que ha d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, garantint en tot moment l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de seguretat i salut del personal al servei de l'Ajuntament⁷.

⁴ TRE/3110/2009, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815752).

⁵ RESOLUCIÓ de 20 de desembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0804661), té vigència fins al 31 de desembre de 2012.

⁶ RESOLUCIÓ de 7 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barberà del Vallès per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0810252) estableix (art. 44 – grups professionals) que “el personal objecte del present Conveni, dependentment de la seva denominació professional, estarà assimilat a algun dels grups professionals següents, els quals determinen les retribucions bàsiques (salari base i triennis), segons el nivell de titulació (que haurà d'adequar-se en el moment de l'entrada en vigor de l'espai europeu d'educació superior en el marc de la Declaració de Bolonya), de coneixements o d'experiència exigits per accedir”.

⁷ RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per al període 1.1.2011-30.06.2014 (codi de conveni núm. 0816802). Veure article 7.1.

Doncs bé, sobre aquest sistema de classificació professional es construeix totes les regles de mobilitat funcional de l'article 39 ET i que es podrà aplicar també a l'àmbit de la funció pública. Es pot destacar que:

- La mobilitat funcional es pot efectuar d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb el respecte degut a la dignitat del treballador (ja no hi ha referència alguna al respecte a la formació i promoció professional, però és evident que no es pot assignar una funció a un treballador que no té la titulació necessària per desenvolupar-la⁸).
Aquesta referència a la dignitat del treballador s'ha d'entendre com un canvi que afecti de manera que li pugui suposar una degradació de les seves funcions⁹, però no entren aquí aquells canvis que poden realitzar-se per raons organitzatives en exercici del poder ordinari de reorganització a través, per exemple, d'un pla de descentralització¹⁰.
- La mobilitat funcional es pot aplicar tant per funcions superiors com inferiors, per raons tècniques, organitzatives que la justifiquen i inclús respecte diferents grups professionals. En aquest cas, l'empresari (en aquest cas l'Administració Local) ha de comunicar la seva decisió i les raons als representants dels treballadors.
- En relació a les regles de reclamació d'ascensos, el treballador pot efectuar aquesta reclamació sempre que faci les funcions durant un període superior a 6 mesos durant un any o bé 8 mesos en un període de dos anys, encara que les funcions pertanyin a un altre grup professional. En el cas de l'Administració, és molt important respectar les regles d'ascensos previstes en els convenis col·lectius, per no contravenir les regles de cobertura de vacants respectuoses amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Per negociació col·lectiva es poden posar altres terminis.
- El treballador tindrà dret a la retribució corresponent (si se l'encomanen funcions inferiors, s'ha de respectar la retribució d'origen).
- No és possible invocar la causa d'ineptitud sobrevinguda o de manca d'adaptació del treballador quan se li hagi encomanat funcions diferents a les habituals i com a conseqüència de la mobilitat funcional.
- En cas de modificació de funcions fora d'aquestes regles, s'ha d'acudir a la modificació substancial de condicions de treball de l'article 41 ET.

Què succeeix llavors si hi ha un precepte que estableix regles suplementàries a les que fixen els nous articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors? Doncs, en aquest sentit, soc de la opinió que s'aplica el principi de norma mínima, com a principi d'aplicació previst a

⁸ S'ha suprimit l'expressió «no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica y la pertenencia al Grupo Profesional».

⁹ Per exemple, un director pedagògic que presta els seus serveis a una escola, encarregat de les relacions amb les institucions educatives, tant públiques com privades, relacions amb els pares a través de l'Associació de Pares i Mares d'Alumnes, relacions amb els professors a través de les reunions amb l'equip directiu del centre i del claustre de professors, reunions amb els estudiants i col·laboració en la gestió de qualitat del centre que deixa de desenvolupar les seves funcions directives per passar a desenvolupar només les funcions docents (STSJ del País Basc de 28122010, AS 2011\1888).

¹⁰ Per exemple, segons la STSJ de Catalunya de 22102003 (AS 2005\105143) "la facultat empresarial d'organitzar l'activitat, en aquest cas el servei sanitari, en l'exercici ordinari de la facultat de direcció que en el present supòsit queda justificat també pel Pla d'extensió i descentralització de l'àrea d'atenció ginecològica i obstètrica. Es considera que la conducta de l'empresa no suposa un comportament que lesioni greument i culpablement els drets del treballador (STS IV de 1711991 Ar. 56), de manera que s'ha de desestimar el recurs i confirmar la sentència de 1^a instància".

l'article 3.3 de l'Estatut dels Treballadors. Per tant, el conveni col·lectiu pot preveure garanties afegides a les previstes al RDL 3/2012.

Per exemple, aquells convenis¹¹ que preveuen que les mesures de mobilitat funcional necessiten l'informe del comitè d'empresa, són requisits possibles d'introduir a la negociació col·lectiva perquè es pacten en virtut de l'autonomia col·lectiva que reconeix l'article 37.1 de la Constitució espanyola.

Aquesta qüestió adquireix una dimensió molt particular quan s'enllaça amb l'article 28.1 CE perquè, tal com ha assenyalat el Tribunal Constitucional, l'article 37 forma part del contingut essencial de la llibertat sindical (art. 28.1 CE). Així, en paraules del Tribunal Constitucional, "en la negociación colectiva de condiciones de trabajo converge no sólo la dimensión estrictamente subjetiva de la libertad sindical en relación con el sindicato afectado, entendida esa afectación como perturbación o privación injustificada de medios de acción, sino que alcanza también al sindicato en cuanto representación institucional al que constitucionalmente se reconoce la defensa de determinados intereses" (STC 225/2001, de 26 de novembre). És més, segurament aquest tipus de regles podran evitar un conflicte posterior, perquè estan introduint mecanismes de pacte i acord que poden solucionar el conflicte per la via de la negociació, qüestió que encara no hem de perdre de vista si no volem actuar d'esquenes al model constitucional.

Hi ha mesures a tenir en compte per optimitzar l'eficàcia de les mesures de mobilitat funcional, com facilitar les accions formatives específiques destinades a garantir l'adaptació funcional del personal i promoure el diàleg amb les organitzacions sindicals com a interlocutors i participants actius en la millora de l'administració així com en la millora de les condicions de treball.

3. Les noves regles de mobilitat geogràfica i la seva aplicació limitada a l'àmbit de l'administració local

- Hi ha una redefinició de les causes de mobilitat geogràfica. S'elimina la referència a quan s'ha d'entendre que existeixen raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que justifiquin un trasllat.
- Ara es consideren causes justificatives de la mobilitat geogràfica les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat i organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial. És més la causa de la organització tècnica la que pot estar més justificada a l'àmbit de l'Administració Pública, però bàsicament a l'Administració Pública pot ser complicat trobar casos purament constitutius de mobilitat geogràfica.
- Se suprimeixen les facultats de l'autoritat laboral per paraitzar el trasllat col·lectiu. Abans del RDL 3/2012, la autoritat laboral, vistes les posicions de les parts i sempre que les conseqüències econòmiques i social ho aconsellessin podia ordenar la

¹¹ Per exemple, l'article 3 del l'Acord regulador de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona encara ens parla de assignació de treballs de categoria inferior. "Si per necessitats peremptòries cal adscriure a un treballador/a a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té del grup immediatament inferior al seu podrà fer-se pel temps imprescindible i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Per a la mobilitat funcional del personal laboral, és preceptiu l'informe del Comitè d'Empresa i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional del treballador/a afectat i sense dret a indemnització de cap tipus".

paralització de l'ordre de trasllat (per un període no superior a 6 mesos). Aquest paràgraf ha desaparegut de l'article 40 ET.

- Es permet que el conveni estableixi prioritats de permanència a favor de treballadors amb càrregues familiars, treballadors més grans de determinada edat o persones amb discapacitat.

No es preveu que hi hagi grans canvis en el què respecta als àmbits d'actuació dels Ajuntaments en aquesta qüestió, perquè les administracions locals ja havien previst als convenis col·lectius mesures de mobilitat geogràfica que els permetia força marge d'actuació¹². Sovint aquestes mesures es combinaven amb mesures de mobilitat funcional que comportaven un trasllat entre centres de treball, sense que aquesta redistribució es considerés un canvi d'adscripció de lloc de treball¹³, doncs aquest tipus de canvis hauria de passar pels procediments respectuosos amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat corresponents¹⁴.

4. Canvis en matèria de jornada. La possibilitat de distribuir de manera unilateral, en defecte de pacte en contrari, el 5% de la jornada anual

Les modificacions en aquest punt poden tenir una major transcendència a l'àmbit de la Administració Pública. El canvi més important en matèria de temps de treball és en relació a la distribució irregular de la jornada. La possibilitat de pactar una jornada irregular ja existia des de l'any 1994, que va donar nova redacció a l'article 34 ET. Les administracions públiques locals a Catalunya han fet ús sovint d'aquesta possibilitat¹⁵,

¹² Per exemple, a l'Ajuntament de Vilafranca es preveu que els òrgans directius de l'Ajuntament puguin "acordar el trasllat, amb caràcter temporal o definitiu, de qualsevol empleat públic de l'Ajuntament d'una unitat orgànica a una altra, sempre que es respecti la categoria laboral, el salari, la jornada i l'horari de la seva antiga adscripció. En cap cas es considerarà el canvi d'ubicació física dins del municipi de Vilafranca del Penedès o d'unitat administrativa d'adscripció com a modificació substancial de les condicions de treball". Art. 8 de la Resolució de 20 de desembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 0804661).

¹³ TRE/3110/2009, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 20082011 (codi de conveni núm. 0815752). Segons l'article 24, sobre trasllats i mobilitat "correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, als efectes de portar a terme una adequada optimització dels recursos humans en els diferents centres de treball, distribuir al personal en unitats, departaments o organismes per al desenvolupament de les funcions assignades als seus respectius llocs de treball, respectant en qualsevol cas les seves retribucions i condicions de treball i sense que aquesta distribució es consideri canvi d'adscripció del lloc de treball".

¹⁴ TRE/3110/2009, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 20082011 (codi de conveni núm. 0815752). En el supòsit en què sigui necessària la cobertura d'un nombre plural d'efectius per a un o determinats centres, es podrà recórrer a la convocatòria pública i interna de trasllats entre el personal que reuneixi les característiques dels llocs requerits i només després d'aquesta operació, i si restessin places vacants, es procediria a la redistribució d'ofici".

¹⁵ RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 20092011 (codi de conveni núm. 0804802). Segons l'article 10, "La jornada irregular és aquella que de manera ordinària requereix d'una ampla flexibilitat per al compliment de la dedicació horària que tinguin establerta els llocs de treball en atenció a la tipologia de les funcions i responsabilitats assignades".

encara que a vegades s'ha utilitzat una altra terminologia, com ara la de “jornada flexible”¹⁶.

Així, mitjançant conveni col·lectiu, o en el seu defecte, per acord entre la empresa y els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. La modificació que ha fet el RDL 3/2012 quan assenyala que, en defecte de pacte en contrari, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 5% de la jornada de treball.

L'article 34 ET estableix que la duració màxima de la jornada de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual. En total anual són aproximadament 1826 hores anuals i 27 minuts, que es calculen partint d'una fórmula de càlcul generalment acceptada perquè prové de l'Acord Interconfederal entre sindicats més representatius i la CEOE de l'any 1983¹⁷ i que ha estat acceptada àmpliament per la jurisprudència¹⁸. El poder pactar un 5% de jornada irregular suposaria aproximadament 91,3 hores a l'any que es podria disposar per part de la direcció si no hi ha pacte en contrari que ho impedeixi. Això vol dir la possibilitat d'adaptar les necessitats dels Ajuntaments sense haver de recórrer, per exemple, a les hores extraordinàries¹⁹.

Ara bé, aquesta qüestió necessita ser contextualitzada en el marc actual de relacions laborals del personal laboral de l'administració local a Catalunya. En primer lloc, perquè nombrosos ajuntaments i entitats locals han pactat jornades inferiors als convenis col·lectius²⁰ que no podrien modificar-se sense el procediment de despenjament de condicions previst al nou article 82.3 ET. En segon lloc, perquè hi ha una varietat important de convenis que han aconseguit polítiques molt beneficioses a l'hora de motivar el rendiment dels treballadors a la funció pública a base d'introduir mecanismes de gestió del temps de treball com l'horari flexible d'entrada i sortida al treball²¹. L'organització de treball ha d'incorporar la dimensió de gènere per avançar en la millora de les condicions

¹⁶ RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0804802). Segons l'article 11, “jornada flexible pretén abordar la problemàtica dels serveis extraordinaris que atenen a circumstàncies ordinàries de la producció”.

¹⁷ BOE 01-03-1983.

¹⁸ STS 26 de juliol de 2011 (RJ 2011\6828).

¹⁹ TRE/3110/2009, de 21 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815752). Segons l'article 6, “Es consideren hores extraordinàries les que, excepcionalment i mitjançant autorització, es fan a més a més de l'horari habitual de cada empleat/da. Els seus imports s'estableixen en les taules salarials en quanties que s'han d'incrementar en un 40% per les hores extraordinàries/serveis extraordinaris realitzats en horari nocturn entre les 22.00 h de la nit i les 6.00 h del matí o en diumenges o en dies declarats expressament festius en cada calendari laboral”.

²⁰ És el cas, per exemple TRE/4144/2008, de 2 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0810872), que estableix una jornada laboral ordinària de 1.613 hores anuals, si bé el personal amb perllongació horària ordinària durà a terme 1.775 hores anuals (art. 34.1).

²¹ TRE/3982/2008, de 12 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815102).

de treball i salut de les dones més enllà de la protecció de la salut reproductiva i de la maternitat²².

A més, perquè podria suposar la vulneració de drets de conciliació també previstos a la negociació col·lectiva i que podrien suposar potencials focus de discriminació indirecta si atenem a allò previst a la Llei Orgànica 3/2007, de Igualtat Efectiva entre Homes i Dones, tenint en compte la feminització de les administracions locals a l'àmbit català²³. Per altra banda, determinades polítiques també poden xocar frontalment amb allò previst amb els Plans d'Igualtat entre homes i dones.

En aquest sentit, segons la Disposició addicional vuitena de l'EBEP, les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin. Per tant, l'Administració ha de portar a terme una funció exemplar en aquest punt.

5. Les àmplies facilitats a la modificació substancial de condicions de treball

- El procediment de l'art. 41 queda reservat per modificacions de condicions individuals o reconegudes per acords o pactes d'empresa col·lectius (aquí entrarien també la categoria de convenis col·lectius extraestatutaris). La modificació dels convenis estatutaris es canalitza a través de la nova redacció de l'article 82.3 ET.
- Es podrà acordar una mesura de modificació substancial de condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideraran aquestes les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat u organització tècnica o del treball a l'empresa. Això suposa, a l'igual que succeeix amb la mobilitat geogràfica, un marge molt més ampli d'actuació per les empreses i les administracions públiques, perquè desapareix el paràgraf que abans definia les causes²⁴. No obstant, les entitats locals ja havien definit aquestes causes com les necessitats del servei o funcionals²⁵.

²² RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per al període .1.2011-30.06.2014 (codi de conveni núm. 0816802).

²³ El desembre de 2006, el total del personal estructural que prestava serveis a l'Administració de la Generalitat era de prop de 150.000 persones (147.984). D'aquestes, dues terceres parts (65%) eren dones.

²⁴ Abans, s'entenia que existien aquestes causes quan l'adopció de les mesures proposades contribuïa a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació i perspectives de la mateixa a través de una més adequada organització dels seus recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

²⁵ Article 44 de RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 20092011 (codi de conveni núm. 0804802) "L'Ajuntament, en ús de la seva potestat organitzativa, i sens perjudici del que s'indica en el paràgraf següent pot assignar al personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al seu lloc de treball sempre que siguin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin sense menyscabament de les seves retribucions. Igualment, de manera motivada, es podrà traslladar el personal per necessitats del servei o funcionals a unitats,

- _ S'inclou la quantia del salari com una matèria més que pot ser objecte de la modificació substancial de condicions de treball.
- _ Es fa una nova definició de modificació substancial de condicions individuals i col·lectives. La diferència ve determinada només pel número de treballadors afectats, i no tan sols per l'origen de la condició, com es deia a l'anterior redacció, ja que abans del RDL 3/2012 també es feia dependre de si la condició venia d'acord o pacte col·lectiu o es gaudia a partir de una concessió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.
- _ Es manté en 15 dies el període màxim de consultes que, en el cas de que l'empresa o l'administració vulgui fer modificacions de caràcter col·lectiu, ha de seguir amb els representants dels treballadors. Aquest període de consultes versarà sobre les causes que motivin la decisió de modificació substancial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les conseqüències pels treballadors afectats.
- _ El que sí que es modifica és el preavis amb que és obligatori comunicar la decisió de modificació substancial als treballadors afectats. Així, la decisió de caràcter individual s'ha de notificar al treballador i als seus representants legals amb una antelació mínima de 15 dies a la data de la seva efectivitat (abans del RDL 3/2012 s'establia que els treballadors havien de ser preavisats amb un termini de 30 dies en cas de modificacions substancials de condicions de treball de caràcter individual).

També es modifiquen els terminis en que tindrà efecte la modificació substancial de caràcter col·lectiu que no hagi aconseguit finalitzar amb un acord amb els representants dels treballadors. En aquest supòsit, la decisió sobre la modificació col·lectiva de les condicions de treball ha de ser notificada per l'empresari als treballadors, una vegada finalitzat el període de consultes sense acord, i sortirà efectes en el termini dels 7 dies següents a la seva notificació. Abans del RDL 3/2012, la decisió havia de ser notificada amb una antelació de 30 dies previs a la data de la seva efectivitat. Per tant, es redueixen substancialment els terminis.

- _ Es dona al treballador la possibilitat d'extingir el seu contracte en cas de modificació substancial de condicions de treball que afectin als apartats següents de l'article 41.1 de l'Estatut dels Treballadors.
 - _ Jornada de treball, art. 41.1.a) ET
 - _ Horari i distribució del temps de treball, art. 41.1.b) ET
 - _ Sistema de treball a torns, art. 41.1.c) ET
 - _ Sistema de remuneració i quantia salarial, art. 4.1.d) ET
 - _ Funcions, quan excedeixin dels límits que per la mobilitat funcional preveu l'article 39 ET, art. 41.1.f) ET

A la redacció anterior al RDL 3/2012, només es permetia aquesta resolució per voluntat del treballador respecte a la jornada, horari i distribució del temps de treball, així com en el règim de treball a torns (lletres a, b i c de l'article 41.1 ET).

departaments o organismes públics o entitats diferents a les de destinació, tot respectant les seves retribucions, les condicions essencials de treball i modificant, en el seu cas, l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars”.

6. Jornada i formació dels treballadors: un binomi que hauria de ser reconciliable

El RDL 3/2012 ha efectuat alguns canvis en relació a l'article 23.1 ET en relació a la formació professionals dels treballadors, tot perseguint una major empleabilitat d'aquests.

Divideix l'anterior apartat b) en dos apartats: un apartat sobre l'adaptació de la jornada per assistència a cursos de formació i un altre sobre la concessió de permisos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

Afegeix, a més, el dret a la formació necessària per la seva adaptació a les modificacions operades al lloc de treball, que correrà a càrrec de l'empresa, sense perjudici d'obtenir a tal efecte els crèdits destinats a la formació. Segons la nova lletra d) de l'article 23.1 ET, es considera, en tot cas, el temps destinat a la formació temps de treball efectiu.

Hi ha una novetat digna de destacar, com és l'atribució als treballadors amb una antiguitat mínima d'un any a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a 3 anys (art. 23.3 ET).

La concreció de com s'ha de gaudir el nou permís retribuït de 20 hores anuals de formació per treballadors amb un any d'antiguitat en l'empresa es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari. S'ha d'entendre aquí també amb la direcció de l'administració pública corresponent.

La conclusió és que la reforma sembla treure la formació professional en el lloc de treball o formació professional continua de l'àmbit de negociació col·lectiva i ho desplaça a l'àmbit privat o de l'autonomia individual. En cas de discrepància, s'obre la via de la jurisdicció social.

En canvi, no es modifica el requisit legalment establert de què a la negociació col·lectiva s'han de pactar les condicions per poder exercir els drets, juntament amb el de l'adaptació de la jornada, per poder assistir a cursos de formació professional, de perfeccionament professional o a la preferència a escollir torn si aquest és el règim instaurat en la empresa.

7. Conciliació de la vida familiar i laboral: una parella que ha de ser possible

La primera premissa a tenir en compte és que la reforma ha desaprofitat la ocasió de fer la transposició de la Directiva 2010/18/CE, de 8 de març de 2010, sobre permisos parentals. Aquesta Directiva s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat el 18 de juny de 2009 per les organitzacions europees d'interlocutors socials intersectorials (Business Europe, UEAPME, CEEP i CES), que figura en l'annex de la mateixa.

El termini de transposició de la Directiva 2010/18/CE fa finalitzar precisament el 8 de març de 2012, justament el dia que es va convalidar el RDL al Congrés dels Diputats. Un dels principals incompliments d'aquesta Directiva és l'obligació que imposa als estats membres de concedir un permís individual i intransferible d'un mes als treballadors, homes o dones²⁶. Com sabem, l'ampliació del permís per paternitat ha quedat aplaçada, per la qual

²⁶ Clàusula 2: Permisó parental

cosa Espanya està en aquest punt incomplint la Directiva sobre permisos parentals per manca de transposició.

Respecte al permís de **lactància**, es reconeix el dret a gaudir el permís de lactància a qualsevol dels dos progenitors: homes o dones. Això inclou també el dret en parelles del mateix sexe. Amb anterioritat al RDL 3/2012, només podia gaudir-ne la mare, amb la qual cosa no només s'impedia al pare exercir aquest dret, sinó que això suposava també un focus de discriminació en parelles del mateix sexe.

No obstant, quan el pare i mare siguin treballadors per compte d'altri, encara que treballin en empreses diferents, tan sols un d'ells podrà fer ús del permís. Per tant, no és possible que ambdós puguin gaudir –ni de manera simultània ni successiva de dos permisos de lactància.

S'estableix la obligació de preavisar el gaudiment del permís amb 15 dies d'antelació, excepte que el conveni col·lectiu disposi un altre termini de preavís.

En relació a la **reducció de jornada per guarda legal i cura de familiars**, se suprimeix la possibilitat de què els treballadors puguin acumular la seva reducció de jornada en determinats dies a la setmana, alliberant uns altres, de manera que la reducció haurà d'afectar necessàriament a la jornada diària.

Per la qual cosa, s'està obligant a utilitzar la excedència per cura de fills i familiars, que sí que permet l'ús fraccionat. No obstant, cal recordar que la jurisprudència ha denegat la seva aplicació quan el fill té més de 8 anys.

– A més, s'ha establert una important limitació de la capacitat que abans tenia la treballadora de determinar quin havia de ser l'horari de treball de la jornada reduïda, que permeti adaptar-se a les necessitats familiars de cada situació. Concretament, s'assenyala que els convenis col·lectius podran establir criteris de concreció horària de la reducció de jornada no només en relació als drets de conciliació de la vida familiar i laboral, sinó també en atenció a les necessitats productives i organitzatives. Aquesta subjecció a les necessitats organitzatives de les administracions locals ja s'havia utilitzat i plasmat en el text del conveni col·lectiu d'alguns ajuntaments²⁷. No obstant, aquestes noves previsions normatives estan en la línia contrària a la que, a favor de la conciliació de la vida familiar i laboral, havia estat mantinguda pel Tribunal Constitucional (STC 3/2007, de 15 de gener, en la qual atorgava la possibilitat de concreció horària del permís amb una interpretació integradora amb l'article 14 CE i els principis d'igualtat efectiva consagrats a la LO 3/2007).

1. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.

2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

²⁷ Com és el cas de la Resolució de 19 de febrer de 2010, per la qual es disposa la publicació del Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes de 20082010 (codi de conveni 0809942) del 12.5, "la flexibilitat d'horari no comporta la realització, de forma continuada i permanent, d'una jornada reduïda per part del treballador, la qual només es podrà obtenir a través del procediment legalment establert i sense l'autorització de la qual el treballador podrà incórrer en una de les faltes previstes en la legislació vigent".

S'estableix també l'obligació de preavisar el gaudiment del permís amb 15 dies d'antelació, excepte que el contingut del conveni col·lectiu disposi un altre termini de preavis.

En relació a les **vacances**, i amb la finalitat d'ajustar l'Estatut dels Treballadors a allò que disposa el Conveni 132 de la Organització Internacional del Treball sobre vacances retribuïdes, s'amplien els supòsits de compatibilitat del període de vacances amb els permisos de paternitat i incapacitat temporal, qualsevol que sigui la causa de la baixa. Això vol dir que, quan el temps de vacances se superposi amb un període de suspensió per les causes esmentades y el treballador no hagi pogut gaudir de les vacances que li pertocaven, aquest tindrà dret a gaudir-lo una vegada hagi finalitzat la causa que donava lloc a la suspensió del contracte de treball. En el cas de Incapacitat Temporal, serà requisit que no hagi transcorregut més de 18 mesos des de la fi de l'any que es va originar la contingència que va generar la Incapacitat Temporal.

8. Negociació col·lectiva: noves regles de modificació de condicions de treball pactades en conveni col·lectiu

Les reformes en matèria de negociació col·lectiva també són de gran importància i es poden resumir en els següents canvis:

- A l'article 82.3 ET es recondueix la modificació de condicions de treball que hagin estat pactades en convenis col·lectius estatutaris en les matèries a les quals es refereix l'article 41 ET.
- A més, s'afegeix com matèria susceptible de ser modificada, les millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social²⁸. S'obre així la possibilitat de "*despenjar-se*", per exemple, dels complements per Incapacitat Temporal que estaven regulats en una gran varietat de convenis col·lectius²⁹.
- Es defineix el concepte de "disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes", com a causa que pugui justificar el *despenjament* salarial. S'estableix que, en tot cas, hi ha disminució persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius.

Però aquest precepte s'està referint directament a l'àmbit de l'empresa privada. Aquesta causa no està en absolut clar que pugui aplicar-se a l'Administració Pública,

²⁸ RESOLUCIÓ de 18 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cubelles (codi de conveni núm. 0808642). Segons l'article 51.2 "A partir de l'1 de gener de 2011 al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni/Pacte de condicions amb dret a prestacions de la Seguretat Social per Incapacitat Temporal derivada de contingències comunes o professionals, i que es trobi en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia, comuna o professional, o d'accident, la Corporació li complementarà durant els tres primers mesos en aquesta situació les prestacions del sistema públic fins el 100% de les seves retribucions. A partir del quart mes la Corporació no abonarà cap complement i s'aplicarà només la prestació d'IT recollida a la normativa de la Seguretat Social".

²⁹ Resolució de 18 de desembre de 2009, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0803321). Article 36, segons el qual "les prestacions econòmiques a que tindran dret els empleats quan es trobin en els supòsits que donin lloc a la concessió d'una incapacitat temporal, s'ajustaran a alguna de les modalitats següents: a) quan la incapacitat sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els 18 mesos de la llicència al 100% de les seves retribucions".

perquè no és possible en aquest àmbit parlar de disminució d'ingressos o vendes a l'àmbit de la funció pública. A diferència de l'acomiadament per causes econòmiques, en que sí que es preveu una disposició específica per poder aplicar la figura de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el Sector Públic per insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent pel finançament dels serveis públics corresponents en tres trimestres consecutius³⁰, a l'article 82.3 ET no s'ha previst una referència específica a l'àmbit de l'Administració Pública per poder aplicar el *despenjament* salarial. Per això, considero que és complicat poder defensar l'aplicació d'aquest precepte per poder fer un *despenjament* salarial.

- S'estableix el procediment per resoldre la discrepància en cas de desacord en el període de consultes. En aquest sentit, es disposa que qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposa de 7 dies per pronunciar-se.
- Si no es resol per la Comissió Paritària, s'estableix per primera vegada la possibilitat que qualsevol de les parts pugui acudir a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, quan la inaplicació de les condicions de treball afecti a centres de treball de l'empresa que estiguin situats en el territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els demès casos.

Aquest organisme resoldrà la qüestió, per sí mateix o per un àrbitre designat a l'efecte per ells mateixos, en un termini no superior a 25 dies –que es computarà des de la data en la qual s'ha sotmès el conflicte davant d'aquests organismes. Aquesta decisió tindrà l'eficàcia dels acords que s'assoleixin en període de consultes i solament es podrà recórrer segons el procediment i els motius de l'article 91 ET. Així doncs, aquests organismes podrien estar suplint la voluntat de les parts a la negociació, motiu pel qual s'ha entès per la doctrina que això pogués un motiu rellevant per plantejar la inconstitucionalitat del RDL 3/2007 en aquest punt, a la llum de la jurisprudència del Tribunal Constitucional.

D'acord amb la jurisprudència del Tribunal Constitucional, el dret a la negociació col·lectiva forma part del contingut essencial del dret de llibertat sindical en la seva vessant funcional, perquè la negociació col·lectiva és un mitjà necessari per l'exercici de l'acció sindical que reconeixen els arts. 7 i 28.1 CE, i perquè la llibertat sindical compren inexcusablement també aquells mitjans d'acció sindical (entre ells, la negociació col·lectiva) que contribueixen a què el sindicat pugui desenvolupar l'activitat a la qual està cridat per la Constitució³¹. El seu contingut essencial integra pròpiament cinc facultats: la de negociació, la d'elecció del nivell de negociació, la de selecció dels continguts negociables, la de la força vinculant del conveni i la de l'administració d'allò que s'hagi

³⁰ Disposició Addicional 2ª del RDL 3/2012.

³¹ STS de 28 de febrer de 2007, en la que es considera el següent: "No ignora esta Sala que el Tribunal Constitucional ha aceptado también que con independencia de la negociación colectiva subsiste un margen para la negociación de condiciones de contrato de carácter individual como puede apreciarse en sus sentencias de 28 de junio de 1993 y de 26 de noviembre de 2001, aceptando como válidas obviamente, tanto las condiciones que mejoren las previstas en convenio colectivo como aquellas que no sean sustanciales, pero no ha aceptado aquellas modificaciones unilaterales o acordadas individualmente que por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales en los términos del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo".

pactat. La doctrina científica ha entès que aquest és un conjunt de facultats que defineixen l'espai constitucional de la negociació col·lectiva i que ha de ser immune a les ingerències i intromissions públiques³².

³² Interlocutòria del Tribunal Constitucional 85/2011, de 7 juny: “La relevancia de la condición laboral afectada, el comportamiento empresarial de provocar unilateralmente el cierre de la negociación, la ausencia de toda formalidad posterior para resolver el conflicto y la inmediata revisión salarial decidida unilateralmente, constituyen elementos valorativos suficientes para apreciar una conducta antisindical, caracterizada ésta por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, como ya ha declarado este Tribunal (SSTC 11/1998, de 13 de enero [RTC 1998, 11] , F. 6; 124/1998, de 15 de junio [RTC 1998, 124] , F. 2, y 126/1998, de 15 de junio [RTC 1998, 126] , F. 2)”.

3^a

sessió

31/05/12

Anàlisi de les darreres novetats legislatives en matèria d'ocupació pública

Requisits per a l'aplicació de mesures d'ajustament en el sector públic local: la necessària aprovació d'un pla d'ocupació, especialment en el cas dels anomenats ERO.

Federico A. Castillo Blanco, catedràtic de Dret administratiu de la Universitat de Granada.

Darreres novetats legislatives en matèria d'ocupació pública: especial referència als canvis introduïts per la futura Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2012.

Joan Mauri i Majó, professor titular de Dret administratiu de la Universitat de Barcelona.

Els darrers mesos, s'ha produït una allau de reformes legislatives que intenten configurar un canvi significatiu en el model d'ocupació pública que existia fins ara, si bé la seva aplicació no està exempta de debat. Amb la promulgació del Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, s'ha flexibilitzat molt per al sector públic, també, el possible recurs als acomiadaments col·lectius. A banda, s'han introduït novetats en l'extinció del contracte per causes objectives, però aquesta via no està exempta de debat, quant a si és possible plantejar-la sense l'aprovació necessària i prèvia d'un pla de reordenació dels recursos humans, i la modificació corresponent de la relació de llocs de treball. En definitiva, l'aspecte clau en aquest nou horitzó que s'ha obert plenament al sector públic local és si saber s'hi poden plantejar mesures d'ajustament –tant en la vessant més extrema d'acomiadament com en d'altres tipus de mesures adreçades a la racionalització i a l'optimització de la gestió dels recursos humans de l'organització-, sense l'aprovació prèvia d'un pla d'ocupació que emmarqui aquesta política pública d'ajustament del sector públic local, un procés que s'ha iniciat amb força.

Paral·lelament, no podem desconèixer que els canvis apuntats pel projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2012 tindran previsiblement un impacte significatiu en el model de relacions laborals actual, en mesures tan significatives com la de la jornada anual i el seu caràcter bàsic o no, la forma en què s'ha de produir la seva aplicació immediata, les retribucions per al 2012 o el dimensionament de les plantilles i les limitacions al seu creixement. Alhora, d'altres iniciatives promulgades darrerament pel legislador estatal –dimensionament del sector públic, la propera llei orgànica d'estabilitat pressupostària, el nou mecanisme de finançament a entitats locals per al pagament a proveïdors i l'aprovació d'un pla d'ajustament? impliquen la necessitat de fer una anàlisi global sobre l'impacte que tenen conjuntament per al gestor públic i per al nou model que es configurarà a partir d'aquest seguit de mesures adreçades, en definitiva, a reduir dràsticament el dèficit públic en base a unes polítiques d'ajustament desconegudes fins al moment.

Clarificar l'impacte real d'aquestes mesures, els requisits que comporten en cada cas i quin hauria de ser el procés que conduiria a la seva aplicació efectiva en el marc actual de relacions laborals serà l'objectiu d'aquesta sessió.

M. Carme Noguer

Directora del seminari i cap de Recursos Humans
de l'Ajuntament de Manlleu

REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE AJUSTE EN EL SECTOR PÚBLICO LOCAL: LA NECESARIA APROBACIÓN DE UN PLAN DE EMPLEO PARA PROCEDER A DESPIDOS COLECTIVOS.

Federico A. CASTILLO BLANCO.
Catedrático de Derecho Administrativo.
Universidad de Granada

I. Introducción: los hechos que mueven a la reflexión.....	1
II. Un nuevo tiempo requiere nuevas soluciones pero no solo de urgencia: dos años de vértigo en el empleo público.	5
III. La reforma laboral aprobada y su impacto sobre las Administraciones públicas: el supuesto de los despidos colectivos públicos.	9
IV. La necesidad de expediente previo, de la aprobación de un Plan de Reordenación de recursos humanos y de la negociación de estos.....	17
V. Las dificultades para una actuación racional en el momento presente: especial referencia a las entidades locales.....	20

I. Introducción: los hechos que mueven a la reflexión.

Después de que el sector privado, en estos últimos años, haya hecho un serio ajuste en el empleo, parece que le ha llegado la hora al sector público.

Creo que podrán coincidir conmigo en que España ha conocido en los últimos treinta años la época de mayor prosperidad y justicia social que nuestro país ha vivido a lo largo de su historia.

Los españoles disponemos hoy de unos servicios públicos de una calidad muy razonable, con una extensión prácticamente universal, y que dan una respuesta satisfactoria a la mayoría de los ciudadanos. En efecto, la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios ha puesto de relieve que entre un 60 y un 70% de los ciudadanos se sienten satisfechos con los transportes, la sanidad, la educación, los servicios sociales y la seguridad ciudadana o que más de un 80% consideran que funcionan mejor que hasta hace cinco años o. en fin, y por dar un último dato, algo más del 75% de los ciudadanos está muy o bastante satisfecho con su última experiencia en un servicio público de tipo administrativo y más de un 80% vio colmadas sus expectativas pues afirman que se les trató mucho mejor, mejor o más o menos igual de lo que se esperaban. No es casualidad. La preparación, la profesionalidad y las capacidades de

nuestros empleados públicos están a un nivel muy razonable en relación con los países de nuestro entorno y son muy superiores a los de muchos países del planeta¹.

¿Es esto, sin embargo, todo lo que se puede decir?. No, de nuevo, me temo que no. Y es que por algunos se cuestiona el tamaño y dimensión de nuestro sector público, aunque con los datos, de carácter global, que nos ofrecen expertos reconocidos desde hace largo tiempo en materia de gestión de recursos humanos en el sector público y que nos merecen plena confianza (LONGO, ETXEBARRIA, entre otros), se puede concluir que, si atendemos a los datos del Boletín estadístico del personal al servicio de las AAPP – 2010, España es el país de la UE-15 con el número más bajo de empleo público (6,5 empleos públicos por 100 habitantes, muy inferior a los 14 de Suecia, 10 de Francia, 17 de Dinamarca y 12 de Finlandia, todos ellos países de gran eficiencia y competencia económica por lo que puede concluirse que España tiene un sector público de tamaño intermedio y que, asimismo, representa un tamaño intermedio el empleo público respecto de la población ocupada.

Si bien esta puede ser una primera conclusión, no es menos cierto, como se ha expuesto, que el crecimiento del salario medio en el sector público fue durante muchos años muy superior al del conjunto de la economía española y que la factura salarial del empleo público aquí es superior al de la media de la OCDE, y la jornada del funcionario español es la más baja de toda la Unión Europea, al menos hasta ahora. Y, ciertamente, si atendemos no a las diferencias entre la subida nominal establecida en las leyes de presupuestos y los incrementos de masa salarial no parece que, inclusive a pesar de que durante cierto tiempo los salarios de los empleados públicos estuvieron congelados, los mismos hayan perdido poder adquisitivo, No, al menos hasta ahora, para todos los grupos de funcionarios ni creo que ello se pueda extrapolar al resto de los empleados públicos².

Cómo han puesto de relieve algunos informes existen algunos desequilibrios que conviene señalar³. Según un, sin duda discutido, informe a cada español le cuesta la Administración Pública⁴, 9.816 euros al año de media. La administración vasca es la que más cuesta por habitante con 13.617 euros, seguida de la navarra, (11.704 euros), extremeña (10.644 euros) y aragonesa (10.117 euros), todos ellos por encima de la media nacional. A un vasco le cuesta la Administración Pública 1,5 más que a un madrileño. En Extremadura, el coste por habitante es un 8,4% mayor que la media nacional y un 20% mayor que Madrid. Valencia, Murcia y Madrid son, por este orden, las comunidades cuyo coste de Administración Pública es menor.

Según el Estudio, el 20% del gasto público se destina al pago de nóminas en la Administración mientras el gasto en inversiones reales es del 9,3% del total. Esto significa

¹ *La Administración Pública a juicio de los ciudadanos*, Observatorio de calidad de los Servicios, 2011. Puede consultarse en Internet en http://www.aeval.es/comun/pdf/calidad/Informe_Percepcion_2011.pdf

² Puede verse, a este respecto, mi trabajo Sistema salarial, gasto público y apuntes para su reforma en el empleo público español, *Presupuesto y Gasto Público*, nº 41, págs. 93-125, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2005

³ *El Coste de la Administración Pública*, dirigido por Mario V. González, EAE Business School, 2009

⁴ Puede verse una réplica a dicho informe en *El empleo público en España no es excesivo*, V. Navarro y M. Tur, Colección Estudios, nº 18, diciembre, 2009, Fundación 1º de Mayo, Madrid. Para los autores las tesis mantenidas en dicho Informe pueden ser rebatidas ampliamente y, en su opinión, ni el sector público español es excesivamente grande ni los salarios de los empleados públicos deben decrecer, sino que por el contrario los países con mayor desarrollo presentan una mayor extensión de los servicios públicos.

que el gasto en personal por habitante es 2,6 veces el gasto en inversiones reales por habitante. Valencia, Madrid y Canarias presentan ratios superiores a tres y País Vasco y Castilla y León, inferiores a dos.

De otro lado, se señala que en España, la masa salarial de los empleados de la Administración Pública ha crecido en 37% en los últimos ocho años y los costes salariales de nuestra Administración han pasado de ser 1.608 euros por habitante español en el año 2000 a 2.560 euros en 2008. Si comparamos esta cantidad con Alemania, un país con un aparato administrativo similar al nuestro, se observa que el coste de la masa salarial de la Administración Pública en Alemania solo se ha incrementado un 3,3% y la masa salarial de su Administración Pública ha pasado de costar 2021 euros a 2088 a cada alemán, casi quinientos euros menos que la española. En España, la masa salarial ha crecido en un 37% en los últimos ocho años, y en la UE, un 33%, cifras alejadas del crecimiento del 0,6 que presenta Alemania, bien es cierto que el aumento de la masa salarial española también se explica por el incremento de funcionarios en el aparato autonómico y local con un crecimiento del 95,4%.

En cualquier caso, se subraya que el gasto en personal representa el 30% de los gastos para el total de España, sin embargo, en comunidades como Canarias o la valenciana, el gasto en personal supera el 40%, es decir, que dos de cada cinco euros del gasto público de esas comunidades se destinan al pago de nóminas y personal

El Estudio también compara el coste salarial por empleado del sector público frente al privado y concluye que en España, por término medio, el coste salarial del sector público excede en un 20% el coste por empleado del sector privado.

Ciertamente, los datos son discutibles, los de este y los de similares informes⁵, ya se trate por la muestra utilizada, por las fuentes de que se recogen dichos datos y, porqué no decirlo, por cómo se muestren los mismos. Lo importante, más que el dato en si mismo, es subrayar la tendencia.

Y es que, en efecto, desde hace ya algunos años, el incremento general de retribuciones que recogen las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado para el conjunto del sector público aparece vinculado a la previsión de crecimiento del Índice General de Precios al Consumo (en adelante IPC), lo que ha generalizado la idea de que en el ámbito público se ha ido acumulando una pérdida de poder adquisitivo derivada de la reiterada falta de coincidencia entre esa previsión y el IPC real.

Ahora bien, además del incremento anual que se establece en la Ley de Presupuestos, los empleados públicos ven incrementadas sus retribuciones por

⁵ De acuerdo con una encuesta realizada por Randstad y recogida en su informe *Randstad Workmonitor* un 54,7% de los funcionarios no se plantean optar a un ascenso, y un 53,3% expresan que no tienen la necesidad de hacer algo distinto en su puesto de trabajo. Sólo, destaca el estudio, un 11,3% de los funcionarios españoles está realmente interesado en ascender profesionalmente. Mientras que un 54,7% de los empleados públicos no se plantea promocionar en su actual puesto de trabajo y el 44% restante se muestra indiferente ante esta posibilidad. Esta falta de motivación hacia un ascenso también coincide con la escasa necesidad de hacer algo diferente. Un 53,3% de funcionarios expresan que no tienen la necesidad de hacer algo distinto en su puesto de trabajo, frente al 8,7% que sí declara estar buscando un cambio de actividad. El 38% restante se muestra indiferente ante esta pregunta.

diversas causas, y entre las que no es una menor el impacto de la negociación sindical, que se traduce en subidas adicionales de retribuciones al margen de previstas presupuestariamente. Su análisis pone en cuestión, al menos con carácter general, la creencia generalizada sobre la pérdida acumulada de poder adquisitivo en el conjunto del sector público. No es así, ni en el conjunto de los empleados públicos, ni lógicamente si partimos de dicha afirmación para grupos importantes de empleados, bien es cierto que la afirmación podría ser más cierta en el caso de empleados salariales correspondientes a los grupos más inferiores del empleo público o en algunos colectivos determinados.

Si exclusivamente atendemos a los datos que ponen en relación los incrementos previstos en los presupuestos y el IPC si que podría llegarse a esa inicial conclusión. Pero mejor demos cuenta, para poder entender lo que quiere decirse, de un ejemplo real referido a un período de tiempo determinado. El análisis de los datos de incremento anual de retribuciones para los empleados públicos relacionado con la evolución del IPC arroja un diferencial de 15 puntos, medido entre los años 1992-2003, lo que llevaría, en principio, a concluir una media de más de un punto anual de “pérdida de poder adquisitivo” de los salarios, si éstos los medimos sólo con estos dos parámetros. No es esta la conclusión que se lleva si se analiza la evolución de la masa salarial

A lo largo de estos años nos hemos acostumbrado, quizás en exceso, a resolver los problemas de consecución de objetivos y mejora de las prestaciones en los servicios públicos con el recurso continuo y sistemático a los incrementos de plantilla y de las estructuras públicas. Hemos sido eficaces, a la vista de los resultados, pero, sin duda en menor medida, eficientes.

El resultado, a vuelo de pájaro y generalizando el diagnóstico, es que la mayoría de las organizaciones locales se presentan excesivamente departamentalizadas, altamente jerarquizadas, muy especializadas pero con baja polivalencia en los puestos de trabajo y, en definitiva, con algunos importantes desajustes en lo que se refiere a la organización interna y a su productividad. Más en la medida en que estas organizaciones son de mayor tamaño.

En suma, hemos acumulado serios desajustes y las noticias de presentación de expedientes de regulación de empleo por parte de Comunidades Autónomas y Ayuntamientos empieza a inundar los medios de comunicación. La reciente reforma laboral, junto a las medidas para la sostenibilidad financiera de municipios y CCAA, parece acelerar, además, el proceso. ¿Es esto posible, sin más, en nuestras administraciones públicas? ¿De verdad es independiente la aprobación de un Plan de Empleo y de la oportuna modificación de la relación de puestos de trabajo del correspondiente expediente para el despido colectivo –antes expedientes de regulación de empleo- en todos los supuestos?

No me cabe duda de que en las próximas semanas asistiremos a noticias de despidos colectivos, ya asistimos a ellas, en gobiernos municipales, de todos los signos políticos, de nuestro país. ¿Es esto posible, sin más, en nuestras administraciones públicas? ¿De verdad es innecesario cualquier trámite administrativo previo de definición de la voluntad

del órgano administrativo del correspondiente expediente de despido colectivo en todos los supuestos?⁶.

II. Un nuevo tiempo requiere nuevas soluciones pero no solo de urgencia: dos años de vértigo en el empleo público.

Reflexionar, acerca del empleo público, en un escenario temporal como el que acontece en los momentos actuales y en el que los ajustes fiscales a fin de reducir el gasto público, en los que la insuficiencia financiera de las entidades públicas alcanza dimensiones hasta ahora no conocidas y en que la sensación, que parece un hecho ineludible, de que es preciso acometer reformas estructurales importantes en el conjunto del sector público del país, nos sitúa en un escenario en que, al menos desde mi punto de vista, bien haríamos en conciliar las urgencias del presente con las necesarias previsiones para el futuro.

Desde luego estamos ya lejos del escenario al que asistíamos cuando a finales de 2009, las centrales sindicales y el Gobierno concluyeron un nuevo Acuerdo para la función pública, y tras la lectura del mismo, algunos pensamos ya en ese momento que el escenario que en el mismo se plasmaba para el período 2010-2013, junto con medidas extraordinariamente razonables, se dibujaba con cierta dosis excesivas de optimismo y con una lógica instalada, aún y como ha sucedido en los últimos años, en el permanente crecimiento y no en la austeridad que, según parece, será la lógica que habrá de presidir la actuación de las Administraciones públicas en los próximos años. No andábamos equivocados. Y ello pese al propio preámbulo de la disposición que la aprobaba⁷.

En efecto, el escenario que dibujaba dicho acuerdo era tremendamente esperanzador y se plasmaba en un conjunto de medidas que, aún hoy y en la actual situación, aparecen como extraordinariamente necesarias y, por este tipo de actuaciones, ha venido clamando la mayoría de la doctrina especializada en este campo, los gestores de recursos humanos en el ámbito público, las centrales sindicales y, en general, todos aquellos que, de una manera u otra, se acercan a reflexionar sobre el empleo público en este país. Desarrollo

⁶ Ciertamente, y en ciertos supuestos (servicios no obligatorios como, a título de ejemplo pueden señalarse, las radios o televisiones municipales), las reflexiones que a continuación siguen tendrían una menor aplicación sin perjuicio de que siempre los elementos reglados para el ejercicio de una potestad discrecional estén presentes: competencia y procedimiento previo a la adopción de dicha decisión que justifique la misma y, en su caso, modificación de la relación de puestos de trabajo.

⁷ En efecto, la Resolución de 22 de octubre de 2009 de la Secretaria de Estado para la Función Pública exponía que: "Afrontamos un período de crisis económica en el que esa colaboración, que tan buenos resultados ha dado, se muestra imprescindible. A todos se nos exige dobla responsabilidad y compromiso para alcanzar y consolidar un nuevo modelo productivo más estable, más eficiente, y más ajustado al mundo en el que vivimos

Un modelo del que las Administraciones Públicas no pueden quedar al margen, sino que, por el contrario, deben ser uno de sus motores principales, acompañándolo e impulsándolo con una mejor organización, con austeridad, con la racionalización de sus procedimientos y la reducción de cargas administrativas para la ciudadanía y empresas, con mayor transparencia.

Por todo ello, el Gobierno y las organizaciones sindicales han resuelto acordar un conjunto de medidas dirigidas a procurar la mejora de la calidad, la eficacia y la productividad de la Administración en el camino hacia ese nuevo modelo de economía sostenible.

Medidas para crear un nuevo marco de trabajo que sirva de base para elevar la cualificación y productividad de los empleados públicos; medidas para mejorar sus condiciones laborales; medidas para acometer una efectiva reforma de las estructuras administrativas del Estado; medidas para mejorar la prestación de los servicios públicos; medidas, en definitiva, para una administración de mayor calidad que impulse el crecimiento, facilite la vida cotidiana y aumente el nivel de satisfacción de la ciudadanía"

del Estatuto Básico del Empleado Público, Observatorio del Empleo Público, sistema integrado de gestión de recursos humanos, impulso de la calidad y la buena administración, reducción de la temporalidad, reordenación de recursos humanos mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad, etc. son medidas que, sin duda, eran y siguen siendo necesarias por no decir tan urgentes cómo las que se avecinan de distinto signo. Bien es cierto que, junto a las mismas, y de ahí la perspectiva excesivamente optimista que se apuntaba en dicho Acuerdo, este preveía diversas disposiciones en relación a las ofertas de empleo público, y más en concreto en el modo y manera de aplicar eventuales tasas de reposición de efectivos y, por sobre todo en materia salarial que, como en alguna medida era previsible tal cual se han desarrollado los acontecimientos, pronto se vieron desbordadas⁸:

Soy consciente de que es sumamente fácil analizar el pasado desde el presente, pero visto retrospectivamente desde luego se antojan excesivamente optimistas los planteamientos que se dibujaban en dicho Acuerdo. En cualquier caso, aún en ese momento, el mismo se planteaba en base a ciertos paradigmas –ligazón del incremento retributivo al IPC, previsiones muy genéricas sobre racionalización de las plantillas, etc.- que, me temo, deberemos superar durante un período no corto de tiempo y, aún más, quizás deberemos plantearnos nuevos paradigmas en el cómo, qué y de qué modo pueden y deben abordarse estas cuestiones.

El desarrollo de los acontecimientos desbordó, más allá también de lo que se podía esperar, esas previsiones y el verano de 2010 ni siquiera un año después, nos traería otro modelo de abordar las necesarias reformas del empleo público. El ajuste fiscal, sin mayores consideraciones, se hizo presente en el escenario de nuestro empleo público. En efecto, el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, aludiendo a la importancia de los gastos de personal en la cuantía de los gastos corrientes, y justificando la adopción de las

⁸ A saber:

a) Se partía de que las medidas retributivas habrían de responder al principio del mantenimiento del poder adquisitivo del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el periodo de vigencia del presente Acuerdo. A tal efecto, se tendría en cuenta la evolución presupuestaria del incremento del IPC, la previsión de crecimiento económico, la capacidad de financiación de los Presupuestos Generales del Estado y la valoración del aumento de la productividad del empleo público derivado de acciones o programas específicos.

b) Se incluía, con efectos para .2010 el acuerdo de que la subida salarial fuese del 0,3% del conjunto de la masa salarial.

c) Se introducía una cláusula sobre revisión salarial por la que la Administración se comprometía a adoptar las medidas pertinentes para incorporar en los presupuestos de 2012, los créditos necesarios para compensar la pérdida del poder adquisitivo de las empleadas y los empleados públicos que pudiera producirse durante la vigencia del presente acuerdo.

De esta forma, y con efectos de 1 de enero de 2012, se percibiría el importe correspondiente a la desviación que en su caso se hubiera producido entre los incrementos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios presupuestarios de 2010 y 2011 y la inflación efectiva en esos años, incorporándose tales créditos a la masa salarial del año 2012 (previéndose una cláusula similar para 2013).

d) Sin perjuicio de ello, además de los incrementos señalados anteriormente, se garantizaba el cumplimiento de los acuerdos económicos alcanzados y cuya aplicación debiera realizarse durante el período 2010-2012. en los Pactos o Acuerdos previamente firmados por las diferentes Administraciones Públicas en el marco de sus competencias, entre ellas las destinadas a incluir la totalidad del complemento específico en las pagas extraordinarias.

medidas en la mayor intensidad de la crisis económica, daría por cerradas, suspendidas más exactamente, las cláusulas de contenido económico contenidas en el acuerdo del cual se acaba de dar cuenta. Aún más no sólo las daría por cerradas sino que procedería a reducir un cinco por ciento la masa salarial, en términos anuales, reducción que operaba tanto sobre las retribuciones básicas como sobre las de carácter complementario y que era de obligada aplicación a todas las administraciones, bien es cierto que, con la finalidad de minimizar sus efectos sobre los salarios más bajos, las medidas de reducción se aplicarían con criterios de progresividad.

El mismo día 20 de mayo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 36. 2 párrafo segundo y el 38.10 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reunió la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas con el fin de informar a las Organizaciones Sindicales tanto de la suspensión del Acuerdo de 25 de septiembre en los términos manifestados, como de las medidas y criterios que recogía el Real Decreto-ley en este ámbito.

Siguiendo el iter histórico de los hechos acontecidos, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en su artículo 22.2, estableció una congelación salarial de tal forma que, en el año 2011, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrían experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2010 resultantes de la aplicación, en términos anuales, de la reducción de retribuciones prevista en el artículo 22. Dos. B) de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo⁹.

⁹ Cabe también aquí señalar las previsiones que se establecen respecto de la tasa de reposición de efectivos y que distan mucho de las previstas en el Acuerdo antes referido. Su artículo 23, con carácter básico, establece que:

Uno. Durante el año 2011, el número total de plazas de nuevo ingreso del personal del sector público delimitado en el artículo anterior será, como máximo, igual al 10 % de la tasa de reposición de efectivos y se concentrará en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Dentro de este límite, la oferta de empleo público incluirá los puestos y plazas desempeñados por personal interino por vacante, contratado o nombrado con anterioridad, excepto aquellos sobre los que exista reserva de puesto, estén incursos en procesos de provisión o se decida su amortización.

No se tomarán en consideración a efectos de dicha limitación las plazas que estén incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, el número de plazas de militares profesionales de Tropa y Marinería será el necesario para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima.

Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo 1 de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación a que hace referencia el párrafo primero de este apartado se fija en el 30 % de la tasa de reposición de efectivos en los siguientes supuestos:

- a) Las Corporaciones locales de menos de 20.000 habitantes.
- b) Las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

Dos. Durante el año 2011 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. En cualquier caso, las plazas correspondientes a los nombramientos a que se refieren los artículos 10.1.a) de la Ley 7/2007, y 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del

También como ya sabemos el cambio de gobierno, tras el proceso electoral, y la promulgación del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, no sólo ha mantenido la congelación salarial con lo que, de hecho, de nuevo se pierde poder adquisitivo sino que también ha añadido a dicha medida la suspensión de las aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación con lo que, considerándose estas aportaciones retribuciones diferidas, se puede concluir que efectivamente se siguen recortando en su cuantía el salario de los empleados públicos aun cuando, como se anuncia, tan solo sea de forma temporal.

Las singularidades de los empleados públicos no acaban ahí en el actual momento y es que, ha de unirse a esta situación, que un conjunto de instituciones claves, como algunas otras materias reguladas en el EBEP, tienen una aplicación diferida a que efectivamente se promulgue la correspondiente legislación de desarrollo, de acuerdo con la disposición final cuarta que regula la entrada en vigor de éste, lo que otorga un cierto carácter transitorio a la regulación en la actualidad vigente en la mayoría de las entidades públicas del país –dado que hasta ahora la legislación de desarrollo solo se ha realizado puntualmente en algunas Comunidades Autónomas-, pero lo que es peor se trata de una normativa que, al menos desde mi punto de vista, tiene poca capacidad de enfrentar adecuadamente los desafíos del momento presente, sobre todo si se tiene en cuenta la reciente reforma laboral y la aplicabilidad a las entidades del sector público de las previsiones sobre extinción de contratos de trabajo por causas económicas, organizativas y técnicas (disposición adicional segunda RD Ley 3/2012)

Mientras tanto el desarrollo del EBEP se está demorando en demasía, en algunos casos *sine die sine tempore*, y si dejamos a salvo algunas Comunidades Autónomas que, como Valencia, Asturias, Castilla-La Mancha, Aragón, etc., que han emprendido, en mayor o menor medida, con mayor o menor fortuna, y a mayor o menor velocidad, dicha labor¹⁰,

Estatuto Marco del personal de los Servicios de Salud y contrataciones de personal interino por vacante computarán a efectos de cumplir el límite máximo de la tasa de reposición de efectivos en la oferta de empleo público correspondiente al mismo año en que se produzca el nombramiento o la contratación y, si no fuera posible, en la siguiente oferta de empleo público, salvo que se decida su amortización.

¹⁰ Esta demora, inexplicable ciertamente, puede encontrar explicación, a juicio de JIMENEZ ASENSIO, R. y CASTILLO BLANCO, F.A., *Informe sobre el Empleo Público Local. Balance y propuestas para su racionalización en el marco del empleo público.*, Fundación Democracia y Gobierno Local, Madrid, 2009, pág. 104, en dos factores: “El primero, como se ha visto, es que el EBEP es una norma compleja que hasta cierto punto supone un cambio de paradigma en el modo y manera de configurar el empleo público. Requiere un cambio de cultura de la organización, una inversión en nuevos instrumentos y herramientas de gestión, así como una potenciación y refuerzo institucional de las unidades de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas. En suma, un cúmulo de retos, pero que abren asimismo no pocas oportunidades para una mejora y modernización de las vetustas estructuras y métodos de gestión de personas en nuestras organizaciones públicas.

El segundo factor, mucho más contingente (al menos eso esperamos), es la crisis económica que azota a las economías occidentales (aunque se puede afirmar que es una crisis globalizada) y, especialmente, a España. El EBEP es, y así se debe reconocer, una norma “cara” en su aplicación, sobre todo depende como se haga esta. Dicho rápidamente, poner en marcha un buen sistema de evaluación del desempeño, así como luego aplicarlo de forma óptima, requiere un gasto notable. Lo mismo se puede decir de la implantación de un sistema de carrera profesional horizontal, pues si no se hace de forma escalonada y racional el incremento de gasto puede generar puntas insostenibles que presionen sobre unos depauperados presupuestos. En menor medida, una buena dirección pública profesional requiere de alguna

pocas iniciativas se han emprendido y en las que lo han hecho las mismas se encuentran paralizadas o suspendidas en su aplicación lo que, desde luego, no justifica que no se emprendan políticas en la buena dirección con la legislación actualmente vigente.

Pero, al menos desde nuestro punto de vista y precisamente por estas circunstancias, es un buen momento para tener en cuenta nuevos elementos en relación a la prestación de los servicios que, a buen seguro, deberían de ser tenidos en cuenta en el desarrollo legislativo del EBEP y no, simplemente y, como hasta ahora está aconteciendo, aplicar simple y casi en forma exclusiva la técnica del ajuste y algo de esto está presente en la reciente reforma del mercado laboral al menos en lo que se refiere al sector público. La reforma estructural del empleo público, y con éste de las instituciones claves para mejorar su eficiencia, es algo que no se puede ni se debe demorar más si, junto a atender las aparentes urgencias que se presentan en el momento actual abordamos la siempre relegada tarea de establecer un marco de relaciones laborales en el sector público acorde con las necesidades del país que no puede basarse, simplemente y como hasta ahora, en la esperanza del crecimiento indefinido.

En efecto, creo que todos somos conscientes de que, fruto del momento expansivo de nuestra economía, en los últimos años hemos ido aplazando un conjunto de medidas que, aun siendo necesarias, planteaban retos y dificultades que el continuo crecimiento permitía demorar. Y, precisamente por ello, hemos acumulado digamos algunos desajustes que conviene enmendar para enfrentar los retos que a nuestro sector público se le imponen en los próximos años: ser más productivos, más eficientes, garantizar la prestación de los servicios públicos que son propios al quehacer de las entidades locales, etc y hacerlo, además, con menos medios.

III. La reforma laboral aprobada y su impacto sobre las Administraciones públicas: el supuesto de los despidos colectivos públicos.

El reciente RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto sobre la mesa, sin duda, un nuevo escenario en las relaciones laborales del sector público y no sólo para el denominado instrumental, sino también y con directa aplicación a las estructuras centrales de nuestras Administraciones públicas.

La reforma emprendida, guiada según confiesa su propia Exposición de Motivos, busca dotar a las empresas de mecanismos de flexibilidad interna alternativas al despido. Y, de esta forma, ya se trate de las medidas referidas a la clasificación profesional de los trabajadores (artículo 22), la distribución, modificación o reducción de la jornada (artículo 34, 41 y 47), traslados geográficos (artículo 40), modificación del sistema de remuneración y su cuantía (artículo 41), descuelgue de convenios colectivos (artículo 82), etc. puede concluirse que son medidas que, sin perjuicio de que requiera un estudio sosegado determinar el alcance y los matices que puede presentar su aplicabilidad al sector público y en qué condiciones, suponen sin lugar a dudas un nuevo planteamiento de las relaciones laborales que afectan a este sector de los trabajadores de nuestro país.

necesaria inversión, así como la puesta en marcha de una potente unidad de recursos humanos exige gasto”.

Únase a lo anterior que dichas medidas, adoptadas desde el punto de vista del mercado laboral privado, en la mayoría de sus aspectos también son aplicables al mercado laboral público pero me temo que su conexión con la legislación de empleo público puede no haber sido perfectamente sincronizada. Es más, en algún caso concreto, se da un paso atrás en la línea que emprendió el Estatuto Básico del Empleado Público respecto de la unificación de condiciones de trabajo del personal laboral y del personal funcionario y la propia reforma, respecto del sector público, viene inspirada en una filosofía que, desde luego, no fue la que inspiró la última reforma del empleo público.

Pero, sin duda, la medida que mayor impacto mediático ha tenido ha sido la posibilidad de instrumentar los denominados popularmente expedientes de regulación de empleo, en realidad y en la terminología actual despidos colectivos, en el sector público recogida en la Disposición Adicional Segunda del RD Ley citado¹¹. A ello vamos a dedicar la presente reflexión.

Como sabemos, y hasta el momento presente, había una discusión abierta, sobre la aplicabilidad de dichos instrumentos en el sector público con jurisprudencia que transitaba en distintas direcciones y opiniones doctrinales diversas sobre si era posible la utilización de este instrumento en el sector público y si, en definitiva, los artículos 51 y 52 del ET podían ser aplicados para extinguir contratos de trabajo en nuestras Administraciones públicas. Desde luego, prima facie y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7 del EBEP, no pareciera que pudiese oponer normativamente su inaplicabilidad. Pero lo cierto es que la solución no era tan sencilla

Los argumentos contrarios a su aplicación discurrían por distintos derroteros: autonomía financiera de las AAPP que les permite adoptar otras medidas como subir impuestos o adoptar otras alternativas distintas al despido colectivo, la obligación de éstas de prestar los servicios públicos de manera permanente y continua, etc. También los había a favor, verbigracia, el principio de eficacia de las Administraciones públicas que obligaría a optimizar los recursos humanos disponibles, que la legislación laboral no distingue entre empresas lucrativas y las que no lo son, etc.

¹¹ La bibliografía sobre los despidos colectivos y objetivos es abundante. Entre otros, puede verse NAVARRO NIETO, F. Los Despidos Colectivos, Cívitas, Madrid, 1996; DESDENTADO DAROCA, E. La intervención administrativa en los despidos colectivos: naturaleza y procedimiento, en Relaciones Laborales, Tomo-I, 1996; CASAS BAAMONDE, M.E. Causalidad del despido colectivo, autorización administrativa y negociación colectiva en Relaciones Laborales, nº 19, 1996; ALBIOL, I. Extinción del contrato de trabajo por causas económicas o técnicas en AA.VV. (Dir. E. Borrajo) Comentarios a las Leyes Laborales: El Estatuto de los Trabajadores, Tomo IX, Vol. 2, Edersa, Madrid, 1989; MONEREO, J.L. Los despidos colectivos en el ordenamiento interno y comunitario, Cívitas, Madrid, 1994; MARTÍNEZ GIRÓN, J. Despidos colectivos: libertad de empresa y acción administrativa en España en BORRAJO E. (dir.) La reforma del mercado de trabajo, Actualidad editorial, Madrid, 1993; y ss. GOERLICH, J.M. "Los despidos colectivos" en AA.VV. (Dir. E. Borrajo) Comentarios a las Leyes Laborales: La reforma del Estatuto de los Trabajadores, T-II, Edersa, Madrid, 1994; VALDÉS, F. "Intervención administrativa y despidos económicos: funciones, disfunciones y tónica en Relaciones Laborales, T-I, 1994; MONEREO-FERNÁNDEZ AVILÉS, El despido colectivo en el derecho español. Estudio de su régimen jurídico, Aranzadi, Pamplona, 1997; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Expedientes de regulación de empleo, Trotta, Madrid, 1993. GONZÁLEZ-POSADA, E. La configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores en Actualidad Laboral, nº 23, 1995; NAVARRO-SAEZ, La flexibilidad en la nueva relación de trabajo, CGPJ, Madrid, 1998. MARTÍNEZ EMPERADOR, R. El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción: criterios jurisprudenciales en AL, nº 11, 1997.

Pero, ciertamente, y frente a estos argumentos, la reforma laboral acontecida en 2010, y la consiguiente modificación de esos preceptos incluyendo cláusulas específicas para las AAPP¹², pareció despejar en cierta medida su aplicabilidad al sector público bien es cierto que no sin, como decíamos, la subsistencia de cierta discusión tanto doctrinal como jurisprudencial.

La reforma laboral, recientemente acontecida, despeja cualquier clase de duda sobre dicha aplicación y de esta forma su Disposición Adicional Segunda que añade una Disposición Adicional Vigésima al Estatuto de los Trabajadores deja franco el camino para la realización de despidos colectivos en el ámbito público. La pregunta, sin embargo y volvemos a realizarla, es ¿se puede aplicar sin más esta disposición prescindiendo del resto del ordenamiento jurídico y, más en concreto, del Estatuto Básico del Empleado Público?

Cómo sabemos esa norma de carácter básico dedicó, por primera vez, disposiciones específicas sobre el personal laboral al servicio de nuestras Administraciones públicas. En efecto, a lo largo de su articulado, los preceptos del EBEP desde este punto de vista pueden clasificarse en diversas categorías: una primera, de carácter común cuando se refiere a los empleados públicos en general, y que, por ello, ha de entenderse referida a funcionarios públicos y personal laboral; una segunda, de carácter exclusivo para los funcionarios públicos; y, por último, una última categoría, que establecería normas solamente referidas al personal sujeto al régimen laboral.

En cuanto a los preceptos de carácter común cabe referirse de forma principal a los derechos y deberes de los empleados públicos, a salvo de la inamovilidad característica de los funcionarios públicos, y que quedan prácticamente unificados si salvamos algunos aspectos, también numerosas normas referidas al acceso reciben igual tratamiento, como lo relativo al régimen disciplinario y otros aspectos referidos a la negociación, la ordenación de la actividad profesional, la planificación de recursos humanos, etc.

De otro lado, el artículo 7 del EBEP establece inequívocamente que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. Pues bien, si esto es así resulta del todo procedente que nos preguntemos si la medida contenida en la Disposición Adicional Segunda es aplicable prescindiendo de otros instrumentos que justifican en el ámbito de las Administraciones públicas la adopción de dichas medidas y que, al menos desde mi punto de vista, son de obligada tramitación previa a la adopción de las medidas contempladas en la reciente reforma laboral en lo que respecta a los trabajadores del sector público.

Desde mi punto de vista, y digámoslo ya desde el inicio, ello no es posible. Las decisiones empresariales son libérrimas, absolutamente discrecionales y no están sujetas sino a lo dispuesto en el Derecho laboral. Bien es cierto, que profundizando en la libre voluntad empresarial unos de los aspectos fundamentales de la reforma acontecida es que desaparece el denominado juicio de razonabilidad existente hasta ahora, que requería una conexión directa entre el diagnóstico realizado y las medidas adoptadas, y que era la

¹² Como es conocido el artículo 52 en la reforma laboral realizada en 2010 incluyó una causa específica de despido objetivo, que se mantiene en la redacción actual, en aquellos supuestos de Planes y programas finalistas si se producía una insuficiencia en la consignación presupuestaria sin que fuese necesario demostrar situaciones parejas de deterioro económico.

base de la intervención durante el procedimiento de la Inspección de Trabajo y a los propios jueces guiaba en su análisis sobre la procedencia del despido.

En mi opinión, la situación es distinta en el caso de las Administraciones Públicas cuando actúan como empleadores ya que éstas requieren para la adopción de sus decisiones en este campo, junto a títulos de intervención, justificar adecuadamente de forma previa la racionalidad, objetividad y servicio al interés general de las distintas decisiones que adoptan, también, en el ámbito de la aplicación de las normas del ordenamiento jurídico laboral. Sin excepciones y a pesar de lo establecido en la reforma.

Pero, acerquémonos a las características de la norma objeto de análisis. En concreto destacan las siguientes:

- a) Su ámbito de aplicación que viene referido a todo el sector público incluido en el artículo 31 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público¹³. Lo que, desde luego, plantea un problema interpretativo de enorme relevancia consistente en si, al enumerar dicho precepto, de forma independiente a las Administración territorial y a la eventual instrumental dependiente de ésta la insuficiencia económica como causa de despido ha de referirse a toda la Administración o cabe tan solo que se refiera a la entidad instrumental dependiente de ésta¹⁴.

¹³ Recordemos que a los efectos de esa Ley, se considera que forman parte del sector público los siguientes entes, organismos y entidades:

- La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.
- Las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social.
- Los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales, las Universidades Públicas, las Agencias Estatales y cualesquiera entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas a un sujeto que pertenezca al sector público o dependientes del mismo, incluyendo aquellas que, con independencia funcional o con una especial autonomía reconocida por la Ley, tengan atribuidas funciones de regulación o control de carácter externo sobre un determinado sector o actividad.
- Las sociedades mercantiles en cuyo capital social la participación, directa o indirecta, de entidades de las mencionadas en las letras a) a f) del presente apartado sea superior al 50 %.
- Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren el artículo 6.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y la legislación de régimen local.
- Las fundaciones que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de una o varias entidades integradas en el sector público, o cuyo patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 % por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
- Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Cualesquiera entes, organismos o entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión, o nombren a más de la mitad de los miembros de su órgano de administración, dirección o vigilancia.
- Las asociaciones constituidas por los entes, organismos y entidades mencionados en las letras anteriores.

¹⁴ Téngase, en cuenta para la aplicación de esta causa en el sector instrumental local que la Administración instrumental es una forma de prestación de los servicios públicos, entre otros, algunos de naturaleza obligatoria y su suficiencia o insuficiencia financiera viene dada en la mayoría de los casos por el mantenimiento o disminución de la aportación que realiza la entidad matriz. Por otro lado, no estamos ante una Administración distinta, sino frente a una ficción jurídica creada, precisamente, para ser más eficiente, pero es que, además, en muchos casos estas entidades no tienen personal propio, sino personal del propio

- b) En segundo lugar destaca que es una norma habilitante, no de necesaria aplicación ni siquiera de aplicación preferente a otras medidas, para proceder a despedir al personal laboral al servicio de los entes públicos incluidos en su ámbito de aplicación (artículo 3.1 TRLCSP).
- c) Los procedimientos a seguir vienen marcados en el artículo 51 y 52 c) del ET lo que no quiere decir que reiterémoslo, en forma previa a la utilización de estos procedimientos, no habrá que seguir cualesquiera procedimientos administrativos que sean preceptivos y que¹⁵, además, deberán ser realizados por el órgano competente (elementos reglados del ejercicio de la competencia)
- d) Dentro de estos últimos la propia norma señala que habrá de realizarse en el marco de los procedimientos preceptivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera lo que parece indicar que el título habilitante serán los planes previstos en dicha normativa a estos efectos teniendo en cuenta que en el caso de las Corporaciones locales se exige, en todo caso, una situación de equilibrio o superávit presupuestario. Luego nos referiremos a ello.
- e) En cuanto a las causas, comunes a los despidos colectivos y objetivos, establecidas son las siguientes¹⁶:

ente matriz que ocupan puestos de trabajo en el ente instrumental y que la Administración territorial de la que dependen es su sucesora universal en sus derechos y obligaciones. En este sentido, no está de más recordar que la causa deliberadamente provocada, es decir, aquellos comportamientos dirigidos a buscar la crisis, resultan ineficaces a la hora de justificar el despido (por todas, la STS de 17 de julio de 2008, RJ 6146).

Por otro lado, la jurisprudencia (véase, a estos efectos, STS de 14 de mayo de 1998, Rec. 3539/199) ha mantenido que cuando se aleguen "*causas económicas*", la unidad de referencia deberá ser la "*empresa*" y no el "*centro de trabajo*", sin embargo, y por el contrario, cuando se aleguen "*causas técnicas u organizativas*" parece que podrán ser estas entidades instrumentales. Ahora bien, en los supuestos de grupos de empresas (supuesto perfectamente aplicable a nuestro caso), la "*causa económica*" se contempla a nivel del grupo y no de cada empresa siempre que pueda levantarse el velo de la personalidad jurídica como acontece en entre las Administraciones territoriales y sus entidades instrumentales (por todas, STS de 23 de enero de 2007, Rec. 641/2005).

¹⁵ No me refiero, es obvio, a la autorización administrativa previa para proceder al despido colectivo que, como es conocido, ha desaparecido del artículo 51 ET, aunque lo cierto es que la misma y la configuración de las causas era uno de los elementos básicos que, en líneas generales, daban respuesta en el Derecho interno a lo establecido en la Directiva Comunitaria 75/126/CEE, de 17 de Febrero, así como a la 92/56/CEE, de 24 de Junio, que modifica la anterior (hoy codificadas en la 98/59/CEE, de 20 de Julio), si bien en la mayoría de los países, al igual que ahora en el nuestro, no tenía efectos autorizatorios sino más bien mediador y de realización de propuestas. Los argumentos a favor y en contra de su mantenimiento son variados: garantía del principio de estabilidad en el empleo, por un lado, y procedimiento que hace inefectiva la medida y causa disfunciones por el otro fundamentalmente. Véase, a estos efectos, GOERLICH PESET, J.M. Informe técnico jurídico sobre el despido colectivo en la Europa comunitaria" en Actualidad Laboral, nº 11, 1993, pp. 171 y ss.

¹⁶ Importadas desde las causas que eran de aplicación a los trabajadores pertenecientes al sector privado la separación causal deriva de la jurisprudencia de nuestros tribunales. Véase, a estos efectos, la SSTS de 14 de junio de 1996 Rec. 3099/1995 y 13 de febrero de 2002, RJ 3787. En cualquier caso, son causas distintas y basta con que se de una de ellas para justificar un despido colectivo, aunque pueden concurrir conjuntamente dos de ellas o todas ellas (por todas, STS de 13 de marzo de 2002, Rec. 1436/2001), ya que pueden estar relacionadas entre sí.

Tengo serias dudas de que en la redacción utilizada, en el sector público, sea lo más adecuado. De esta forma, a diferencia de las causas económicas, las técnicas y organizativas no se proyectan en el plano de la

* Causas económicas: insuficiencia presupuestaria sobrevenida (parece que habrá de entenderse el adjetivo como no esperada o imprevisible), y persistente (cuando se produce durante tres trimestres consecutivos¹⁷) para la financiación de los servicios públicos correspondientes¹⁸.

* Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de prestación del servicio público (lo que parece apuntar a la introducción de tecnología que permita prescindir de trabajadores por lo que, al menos en este supuesto, habrá de acreditarse la concurrencia de dicha circunstancia).

* Causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del sector público (lo que parece indicar que se trata de medidas adoptadas para externalizar la prestación de determinados servicios).

Cabe indicar también que, exclusivamente en relación al sector público, no es posible el denominado “ere suspensivo” y es que, en efecto, la Disposición Adicional Tercera que establece que lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

Desde luego la norma, ya en su redacción, plantea numerosas cuestiones: al menos en lo que se refiere a las causas técnicas y organizativas se trata de conceptos jurídicos indeterminados y, por ello fiscalizables jurisdiccionalmente sobre la razonabilidad en su aplicación a pesar de que haya desaparecido dicho juicio en el trámite previo; si la estructura de norma “abierta” que se traduce en la expresión “entre otras” resulta adecuada en el sector público, si el computo de los trimestres consecutivos se ha de hacer a partir de la entrada en vigor de la norma o no, si se exige o no un número mínimo de trabajadores afectados dependiendo del número de empleados de la empresa según lo previsto en el artículo 51, en este caso el denominado despido colectivo, o no en el

suficiencia financiera (rentabilidad en el caso de las AAPP), al que sólo se refieren de forma indirecta, sino que se proyectan, en el mercado privado, respecto de la mediatamente; se proyectan, en el mercado privado, sobre el plano de la competitividad ¿es esto aplicable a nuestras Administraciones públicas?. No digo que el principio de eficacia de la acción administrativa no pudiera ampararlas digo, simplemente, que quizás la posición constitucional de la Administración pública exigiría un replanteamiento de las causas en ésta y los procedimientos para llevarlas a cabo.

Bien es cierto, por otro lado, que en la jurisprudencia laboral la alegación por parte del empresario de una causa errónea no invalida por ello el despido si existen realmente otras causas, ya que *“lo que ha de acreditarse es la... racionalidad de la medida en orden a conseguir unos objetivos cuya realización ha de determinar la superación de las dificultades que afectan a la empresa, pero la calificación jurídica no es determinante ante la suficiencia de las circunstancias concurrentes”* (STSJ de Andalucía/Sevilla, de 18 de septiembre de 2009, Rec. 488/2009).

¹⁷ Parece que la expresión utilizada, al escoger el trimestre como unidad de cómputo, indica que es el resultado del trimestre el que ha de tenerse en cuenta con independencia del resultado de los meses incluidos en dicho trimestre.

¹⁸ Lo que, desde luego, despeja algunos de los argumentos para oponerse a la aplicación de estos instrumentos en el sector público que, recordemos, se basaban, entre otros motivos, en la obligación de mantenimiento de los servicios públicos que habían de prestarse de manera regular y continua. Además, nótese que la reforma no distingue entre servicios públicos obligatorios o no.

supuesto de despidos objetivos según lo dispuesto en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores que permite, en estos supuestos, que el número de trabajadores afectados sea menor y si tiene una regla especial de cómputo en el caso de la Administración pública que cuenta con personal laboral y funcionario, forma de cómputo del período de noventa días previsto para los despidos colectivos y los eventuales fraudes de ley en que se puede incurrir, etc.¹⁹

Pero, con independencia del análisis que se realice de la mayor o menor fortuna en la redacción de la norma que no es objeto de este comentario, se podrá coincidir en que los objetivos de la misma no son, no podrían serlo constitucionalmente, despedir personal laboral –su propio Preámbulo lo establece así–, éste es tan solo un instrumento más para atender a la suficiencia financiera y la sostenibilidad económica de nuestras Administraciones públicas²⁰, ya que el objetivo será, sea en un supuesto u otro de los previstos, conseguir la viabilidad y la mayor eficiencia de la entidad pública de que se trate, ya que, en otro caso, se estaría incurriendo en desviación de poder. Recuérdese, a estos efectos, que nuestra Constitución, en su artículo 53.3 que el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios recogidos en el capítulo III informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos y el derecho al trabajo, bien es cierto que con arreglo a las leyes que lo regulen, se encuentra entre dichos principios de carácter económico-social.

Y si esto es así, si ese es el objeto la misma, reiteremos su carácter habilitante, no parece que los presupuestos para su aplicación exclusivamente coincidan con las causas que habilitan para su ejercicio en el caso de las Administraciones públicas. Quiere decirse que, con independencia de la necesaria concurrencia de esas causas lo que ha de ser objeto de constatación en el expediente preceptivo con arreglo a los instrumentos establecidos en el empleo público, la misma no necesariamente debiera de ser aplicada, o serlo en menor medida, si existen otros cauces menos lesivos para el interés general, y más favorables al mantenimiento del empleo, a fin de que su aplicación no fuese en contra del principio de razonabilidad de la actuación de la Administración pública y la prohibición de la arbitrariedad que rige su actuación.

De ahí, precisamente, lo contradictorio que resulta el tenor de la Disposición Adicional Tercera al no permitir, como se ha expuesto, los denominados Eres suspensivos y que, a mi juicio, sólo encuentra explicación en evitar que los costes se trasladen de una Administración a otra con un resultado final respecto del déficit consolidado idéntico.

De esta forma, ya sea para que quede debidamente justificada que esa situación económica de insuficiencia solo cabe hacerle frente con una reducción de los medios personales, o que, en cualquiera de los otros supuestos, sólo la presentación del expediente de regulación de empleo es la única medida de entre todas las posibles, dicho

¹⁹ En torno a todas estas cuestiones es de sumo interés la consulta de BLASCO PELLICER, A. *"El paradigma de la reestructuración empresarial: el expediente de regulación de empleo"*, en López Gandía, J. y Blasco Pellicer, A. (Coordinadores), *"Crisis de Empresa y Derecho del Trabajo. IV Jornadas universitarias valencianas de derecho del trabajo y de la seguridad social"*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 119 a 184.

²⁰ Curiosamente, y aunque la indemnización aplicable al despido colectivo es idéntica a la del despido objetivo individual, es decir, 20 días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades manteniéndose lo ya establecido, sin embargo, y al ser necesario ahora un preaviso de 15 días (artículo 53.1 ET) se encarece éste.

extremo deberá acreditarse en un expediente previo administrativo que deberá justificar que no pueden adoptarse otras medidas (supresión de servicios no obligatorios, reestructuración de jornadas, reducción salarial, supresión de fondos sociales, etc...) y que concurre la razonabilidad de la adopción de esa medida y eso tiene un cauce en las Administraciones públicas que por cierto, no se reducen a los órganos unipersonales de las entidades locales.

Dicha interpretación la avala, además, el propio procedimiento previsto para hacer efectivos los despidos colectivos. En efecto, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la reforma laboral recientemente acontecida establece, pensando en el sector privado pero luego haciéndolo de aplicación al público, diversas consideraciones amén de suprimir la autorización administrativa previa que se sustituye por un papel mediador sin facultades ejecutivas o decisorias, a saber:

- Un periodo de consultas de una duración no superior a treinta días o de quince días en las empresas de menos de cincuenta trabajadores. Ahora bien, dicho período de consultas ha de realizarse con un objetivo mínimo: posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

Pues bien, el acuerdo en el seno del período de consultas puede alcanzarse con la mayoría de la representación unitaria o sindical, pero ¿pueden los minoritarios ejercer la acción colectiva sin quedar vinculados al mismo? ¿Qué seguridad jurídica presentará dicho acuerdo? ¿Se habilitan acuerdos de eficacia limitada?

- La apertura del período de consultas exige una comunicación, acompañada de una memoria explicativa, que, entre otros extremos, deberá consignar los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados (teniendo en cuenta la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes sindicales según lo previsto en el artículo 52 c ET)²¹.

- Se establece como preceptivo, aunque no vinculante, el informe de la Inspección de Trabajo sobre los extremos comunicados por el Empresario y el correcto desarrollo del período de consultas, sin perjuicio, claro está, de la incidencia que el mismo pueda tener en el posterior conflicto judicial.

- La introducción de la obligación de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo (cláusula que, como se sabe, también fue introducida en el EBEP para el marco de la negociación colectiva funcional).

- El despido se materializa, de forma idéntica al despido objetivo individual y tras la finalización del período de consultas, mediante carta de despido con preaviso y puesta a disposición de la indemnización legal a que se hizo referencia en un pie de página

²¹ No obstante, en el Convenio Colectivo de aplicación o, en el propio período de consultas, pueden establecerse prioridades de permanencia a favor de otros colectivos o situaciones especiales (discapacitados, género ¿?, cargas familiares, etc...). ¿Cabe plantear aquí otra singularidad en el sector público y es que, dado que en el sector público el acceso ha de ser en base a mérito y capacidad, sean estos criterios a tener en cuenta en la preferencia para la extinción de los contratos

anterior²². La efectividad del despido deberá respetar al menos el plazo de treinta días computado desde el inicio del período de consultas.

Pues bien, sin perjuicio de ello, la tesis que se mantiene en el presente trabajo es que, al menos en lo referido a las entidades públicas que se incluyen en el ámbito de aplicación del EBEP, ello exige la tramitación previa de un Plan de Empleo -ineludible, en cualquier caso, en las causas técnicas u organizativas- que es precisamente la base de lo que constituirá la memoria referida en el ámbito público, conforme a lo establecido en el artículo 69 del EBEP de aplicación preferente a lo dispuesto en la legislación laboral común según lo dispuesto en el artículo 7 de dicha norma.

IV. La necesidad de expediente previo, de la aprobación de un Plan de Reordenación de recursos humanos y de la negociación de estos.

A lo largo de estos años nos hemos acostumbrado, quizás en exceso, a resolver los problemas de consecución de objetivos y mejora de las prestaciones en los servicios públicos con el recurso continuo y sistemático a los incrementos de plantilla y de las estructuras públicas. Hemos sido relativamente eficaces, a la vista de los resultados, pero, sin duda en menor medida, eficientes.

El resultado, a vuelo de pájaro y generalizando el diagnóstico, es que la mayoría de las organizaciones locales se presentan excesivamente departamentalizadas, altamente jerarquizadas, muy especializadas pero con baja polivalencia en los puestos de trabajo y, en definitiva, con algunos importantes desajustes en lo que se refiere a la organización interna y a su productividad. Más en la medida en que estas organizaciones son de mayor tamaño.

Pues bien, las urgencias del momento presente parecen que nos sitúan justo en la posición contraria. El hecho es, en un caso u otro, el mismo: la adopción de medidas sin dejar espacio a la reflexión y a la búsqueda de la mejor solución. No es el mejor camino posible o, al menos, habrá que combinar ambos, es decir, medidas de ajuste, pero también medidas a medio y largo plazo

Ahora, sin embargo, en mi opinión es un buen momento de repensar la organización. No sólo para emprender Planes de Empleo que nos permitan determinar, si la situación económica así lo exigiese, qué puestos en la organización son prescindibles, ya se trate de personal laboral o funcionario, atendiendo a las circunstancias del momento presente y si no son posibles otras deseables soluciones, sino más allá de esa política de ajuste para reflexionar, por una vez, sobre qué organización necesitamos para atender a los servicios que prestamos, qué grado de vinculación han de tener las personas que componen la organización, qué cosas debemos hacer y qué otras no, qué servicios hemos de prestar de forma directa y en qué otros resulta más conveniente su externalización, qué unidades administrativas han de seguir subsistiendo, qué sector instrumental ha de subsistir, qué otras unidades han de ser remodeladas, cual ha de ser la estructuración interna de las distintas unidades administrativas, si resulta conveniente la existencia de unidades administrativas transversales o comunes en un planteamiento organizativo similar al que

²² De nuevo surgen cuestiones específicas cuando el empleador es una Administración pública: ¿Es esto aplicable a nuestras Administraciones públicas? ¿No ha de plasmarse en un acto administrativo la voluntad extintiva de la Administración de que se trate que exigirá, además, la preceptiva notificación para que surta eficacia?. Si aún la respuesta fuera negativa ¿no debería ser así?.

se está planteando en el ámbito de la administración de justicia con la denominada “oficina judicial”, los perfiles de puestos de trabajo que necesitamos para el futuro, etc.

Con altura de miras, por parte de todos, nada nos impide racionalizar nuestra organización y reducir los costes de la misma. La normativa actualmente vigente, sin necesidad de desarrollo normativo alguno del EBEP, nos permite adoptar y marcar, desde el análisis de la organización, una hoja de ruta, en la mayor medida posible no traumática, en cuanto a desvinculaciones, incorporaciones, redefinición de las relaciones de puestos de trabajo y de las tareas atribuidas a éstos, movilidad, política de formación y reciclaje, etc. Ciertamente ese proceso se vería facilitado si los legisladores autonómicos asumiendo la responsabilidad que tienen atribuida, y que gozosamente plasmaron en los nuevos Estatutos de Autonomía, nos otorgan instrumentos adecuados, pero donde no sea así las entidades locales no pueden escudarse en ese motivo para no emprender políticas, como decimos en la buena dirección, y por las que muchos venimos clamando desde hace años. Lo único que puede suceder es que aminoremos las disfunciones de la organización existente y ese resultado no es menor a la vista de la situación en las que nos encontramos.

Como es sabido, en este concreto aspecto, el artículo 69 del EBEP, artículo de común aplicación a personal laboral y funcionario, señala que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. De esta forma, y como ha indicado PALOMAR OLMEDA, estos Planes equivaldrían a la regulación de empleo en el ámbito privado con la única diferencia de que en el ámbito público darían lugar a medidas modificativas de la relación de empleo y no necesariamente extintivas²³. En la actualidad ya sabemos, que al menos en lo que se refiere al personal laboral, también pueden dar lugar a éstas, pero he aquí la cuestión no necesariamente a éstas

Y es que tendremos que preguntarnos ¿dónde está establecido que la reducción de los medios personales necesariamente haya de referirse al personal laboral y no haya de realizarse mediante otras alternativas?. De nuevo hemos de subrayar que la actuación de la Administración pública ha de ajustarse a unos parámetros de objetividad y racionalidad en su actuaciones que no permiten acudir, sin más, a un despido colectivo, salvo que éste, y después de la necesaria motivación de la medida, resulte ser el único medio posible para conseguir los objetivos de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y eficiencia en la ejecución del gasto necesariamente exigibles.

Y esta reflexión anterior nos conduce a mantener que preceptivamente, y de forma previa, habrá de justificarse, en el expediente previo a su presentación, que esta es la única medida posible y porqué pertenece exclusivamente al personal laboral los trabajadores afectados, salvo que se pretenda actuar arbitrariamente o de forma discriminatoria²⁴. En todo caso, y en el supuesto de que otras medidas menos gravosas no fuesen posibles, se

²³ A. PALOMAR OLMEDA, “Ordenación de la actividad profesional”, en AAVV, *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Lex Nova, 2007, pág. 438

²⁴ De nuevo la actuación del empresario privado dista de la de la Administración pública. Aquél le bastará probar que no hay discriminación, la Administración pública, además recordémoslo de nuevo, habrá de actuar con objetividad (STSJ de Madrid de 26 de marzo de 2007).

tratará de que sobran puestos de trabajo en una Administración concreta, con independencia de su régimen jurídico laboral o funcionarial, y una vez realizado el estudio pertinente que acredite que un puesto de trabajo no fuese necesario por causas técnicas u organizativas o, alternativamente, porque económicamente es inviable el mantenimiento de la plantilla en su actual configuración lo que no hace sino responder a la necesaria motivación de la medida por ser restrictiva de derechos ello será independiente del régimen jurídico. Por decirlo de una vez lo que sobrarán serán puestos de trabajo no regímenes jurídicos y éstos pueden estar ocupados por personal funcionario o laboral. No podemos olvidar, a estos efectos, que las normas que permiten la excedencias forzosas de los funcionarios públicos también son habilitantes y, por ello, también de eventual aplicación a supuestos de sobredimensionamiento de plantillas. ¿Por qué tras el resultado de un estudio organizativo no puede resultar que son los puestos de trabajo ocupados por éstos precisamente los que sobran y no los del personal laboral al servicio de la entidad?

Pues bien quiere decirse con lo expuesto que la exigencia a la Administración –principio de buena administración- de la mejor decisión de entre las posibles preceptúa, de forma previa a la presentación de un expediente de despido colectivo o proceder al despido objetivo, la existencia de un expediente previo (base de la memoria a la que alude el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores), y en concreto de los Planes de Recursos Humanos previstos en nuestra normativa (alguna sentencia como la STSJ Valencia de 26 de septiembre de 1997 (AS 3019/1997) lo ha considerado preceptivo para poder proceder a amortizar plazas)²⁵, que se erige, a los fines de adoptar la mejor de las decisiones posibles a que está obligada la Administración a fin de no incurrir en arbitrariedad, en un presupuesto previo e imprescindible a fin de acometer medidas como la contemplada en la Disposición Adicional Segunda de la reforma laboral²⁶.

Y no sólo este, sino, asimismo, y desde mi punto de vista, a la modificación de la relación de puestos de trabajo o instrumento similar existente en cada entidad local derivado de ese Plan y, con posterioridad y sólo con posterioridad y si no caben medidas alternativas dados los principios de proporcionalidad, racionalidad y menor intervención, a la presentación de expedientes de despido colectivo para trabajadores laborales fijos²⁷.

²⁵ Bien es cierto que no desconocemos que la STSJ de Andalucía de 25 de abril de 2007 parece considerar que el expediente de regulación de empleo puede adoptarse al margen de un Plan de Empleo, pero la atenta lectura de ésta nos lleva a la conclusión contraria y es que la sentencia arguye que “la medida extintiva prevista en el artículo 52 de la LET puede considerarse una medida utilizable además de los Planes de Empleo o la Medidas para la reasignación de efectivos a que aluden los artículos 18 y 20.1 g) de la Ley 30/1984 conforme a la redacción dada por los artículos 15 y 16 de la Ley 22/1993”. Es decir, ese además quiere decir, al menos a mi juicio, que el empleo público es único, compuesto por personal laboral y funcionario, y habrá de determinarse, so pena de incurrir en arbitrariedad qué puestos de trabajo –no qué régimen jurídico- son los no precisos. Y esto exige una justificación que, caso de afectar a ambos colectivos (y lo contrario exigiría también una justificación) no puede darse sino en el marco de un plan de Empleo.

²⁶ Lo que plantearía, asimismo, un nuevo conflicto entre la jurisdicción laboral y la contencioso-administrativa, aunque, al menos desde mi punto de vista, la posible existencia de éste no debe ni puede ser excusa para que la Administración actúe con objetividad lo que exige un momento previo en que hay que examinar la Administración concreta de que se trate en su integridad y, por ello, teniendo en cuenta el conjunto del personal, funcionario y laboral, existente en la empresa.

²⁷ Bien es cierto que, al menos en el mercado laboral del sector privado, la reforma laboral acontecida en 2010 suprimió la necesidad de amortización de los puestos de trabajo lo que permanece en la actual normativa. Aun así cabe preguntarse si, en el sector público, la adopción de la medida no implicaría la modificación de la plantilla y de la relación de puestos de trabajo de nuevo por tratarse de instrumentos organizativos aplicables al personal laboral.

Y, lógicamente y en este sentido, a la necesaria negociación del mismo ya que si se aceptan las reflexiones anteriores se estará de acuerdo en que el alcance de dichos Planes en el EBEP serían una materia de negociación común entre personal laboral y personal funcionario por lo que procedería la negociación de la extensión y contenido de las medidas y la nulidad de aquellas actuaciones que no hubieran sido objeto de negociación previa.

A estos efectos, cabría destacar aquí la importancia del principio de buena fe comercial y el juego que el mismo tendría en relación al objetivo final de la norma: suficiencia presupuestaria y sostenibilidad financiera de las AAPP o viabilidad para conseguir la necesaria eficiencia en el caso de las causas técnicas u organizativas.

Los problemas, sin embargo, no acaban ahí y el control judicial de la decisión tomada, amén del apuntado conflicto jurisdiccional entre la jurisdicción contencioso-administrativa y la laboral²⁸, plantea algunos problemas. Frente a esa actuación caben dos tipos de acciones: la individual ante los juzgados de lo social y la acción colectiva, reservada a la representación de los trabajadores, ante las Salas de lo Social de los correspondientes Tribunales Superiores de Justicia o la Audiencia Nacional (si el despido colectivo afecta a más de una de ellas, artículo 124 LRJS). El plazo de caducidad será de 20 días hábiles en cada una de ellas y la presentación de la colectiva paralizará la acción individual. Bien es cierto que también admite una tercera vía a favor de la autoridad laboral

El resultado judicial de la acción colectiva produce efectos de cosa juzgada en las acciones individuales, reanudándose y resolviéndose estos procesos coherentemente con lo dispuesto en el proceso colectivo (que solo analiza si concurre o no la causa legal -no ajustado a derecho-, si se ha respetado o no el procedimiento y si la decisión de la Administración se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho –siendo en estos dos últimos supuestos nulo). El éxito en la acción colectiva conducirá a la improcedencia del despido con la opción de readmitir o indemnizar (33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades y sin salarios de tramitación, respetando la aplicación del baremo de 45 días al período de antigüedad anterior al 12 de febrero de 2012)

Ahora bien, la acción individual frente al despido colectivo tiene carácter potestativo, sino la ejerce se produce la caducidad de la acción, pero si se formula con éxito la colectiva ¿tendrá efectos en quien dejó caducar su acción?, recordemos que aunque tiene efectos de cosa juzgada lo es respecto de los procesos individuales iniciados ¿pero tendrá iguales efectos respecto de los que no se iniciaron?

En fin, y en definitiva, la reforma realizada a toda prisa requerirá, sin duda, de interpretación por nuestros tribunales.

V. Las dificultades para una actuación racional en el momento presente: especial referencia a las entidades locales.

Ciertamente, los acontecimientos nos desbordan y no hay tiempo que perder para ponerse a trabajar en esta materia, pero, y debemos preguntármolo, ¿el marco de actuación que se está marcando es razonable? Me temo que no y voy a ello.

²⁸ Cabe destacar aquí también la complejidad de la competencia jurisdiccional en el que, tanto el orden social como el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, pueden intervenir. Véase la STS de 23 de julio de 2009, RJ 1029.

Desde principios de año se impule a las entidades locales a realizar planes: de racionalización y reordenación del sector público local (Acuerdo de 25 de enero de 2012 de la Comisión Nacional de Administración Local) , pero también como sabemos recientemente se ha dictado el RD Ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos para establecer un mecanismo de financiamiento para el pago a los proveedores de las entidades locales que contempla, como un mecanismo esencial para su implementación, la presentación de un Plan de Ajuste antes de 30 de marzo del presente año.

Plan de Ajuste que, entre otras muchas medidas, habrá de contemplar, y en lo que se refiere a nuestro objeto de análisis : reducción de costes de personal (reducción de sueldos o efectivos), regulación del régimen laboral y retributivo de las empresas públicas tomando en consideración aspectos tales como el sector de actividad, el volumen de negocio, la percepción de fondos públicos, limitación de salarios en los contratos mercantiles o de alta dirección, con identificación del límite de las retribuciones básicas y de los criterios para la fijación de las retribuciones variables y complementarias que en cualquier caso se vincularán a aspectos de competitividad y consecución de objetivos que promuevan las buenas prácticas de gestión empresarial, etc., reducción del número de consejeros de los Consejos de Administración de las empresas del sector público, regulación de las cláusulas indemnizatorias de acuerdo a la reforma laboral en proceso y, por último, la reducción del número de personal de confianza y su adecuación al tamaño de la Entidad local.

¿Es posible realizar todo eso en ese plazo? O mejor ¿es posible realizarlo en el marco constitucional de actuación de nuestras Administraciones públicas?. No, rotundamente estimo que no es posible. Es más ¿es suficiente título habilitante cabe preguntarse este denominado Plan de Ajuste para proceder al despido colectivo o es el Plan Económico-Financiero previsto en la Ley 2012 o, cabe añadir, lo son ambos?²⁹. Se ha de indicar, en

²⁹ Dichos Planes, y su puesta en funcionamiento, vienen regulados en los artículos 18 a 26 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

En concreto, su artículo 21, referido al Plan económico-financiero, establece que:

1. En caso de incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria del objetivo de deuda pública o de la regla de gasto, la administración incumplidora formulará un plan económico -financiero que permita en un año el cumplimiento de los objetivos o de la regla de gasto, con el contenido y alcance previstos en este artículo.

2. El plan económico-financiero contendrá como mínimo la siguiente información:

a) Las causas del incumplimiento del objetivo establecido o, en su caso, del incumplimiento de la regla de gasto.

b) Las previsiones tendenciales de ingresos y gastos, bajo el supuesto de que no se producen cambios en las políticas fiscales y de gastos.

c) La descripción, cuantificación y el calendario de aplicación de las medidas incluidas en el plan, señalando las partidas presupuestarias o registros extrapresupuestarios en los que se contabilizarán.

d) Las previsiones de las variables económicas y presupuestarias de las que parte el plan, así como los supuestos sobre los que se basan estas previsiones, en consonancia con lo contemplado en el informe al que se hace referencia en el apartado 5 del artículo 15.

e) Un análisis de sensibilidad considerando escenarios económicos alternativos.

En caso de estar incursos en Procedimiento de Déficit Excesivo de la Unión Europea o de otros mecanismos de supervisión europeos, el plan deberá incluir cualquier otra información adicional exigida.

Por su parte, el artículo 22 alude al Plan de reequilibrio, estableciendo que:

1. La administración que hubiera incurrido en los supuestos previstos en el artículo 11.3 de esta Ley, presentará un plan de reequilibrio que, además de incluir lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 21,

cualquier caso, y a estos efectos, la posibilidad de adoptar medidas coercitivas y de cumplimiento forzoso (artículo 25 y 26 de la Ley 2/2012) y parece que éstos, y no otros, son los títulos habilitantes para la actuación de las Administraciones públicas en esta materia.

Con independencia de las dudas que suscite quiere decirse que este Plan de Ajuste parece ser otro título habilitante para proceder a tomar distintas medidas en esta materia, pero precisamente por ello, y volviendo a nuestra argumentación pasada, este instrumento no es, cómo sucedía con el agente James Bond, algo que tenga licencia para matar, al menos no en nuestro marco constitucional. Las distintas medidas que se adopten, y no son las de personal las únicas que pueden adoptarse, deberán quedar debidamente justificadas y que no existen otros instrumentos en nuestro ordenamiento que los ya citados en epígrafes anteriores.

¿Y puede realizarse un trabajo tan complejo en un plazo tan perentorio en entidades en muchos casos sumamente complejas? ¿Cabe que el plan de ajuste difiera a un momento posterior el señalamiento de las medidas específicas y simplemente contemple la elaboración de un plan de reordenación de recursos humanos con unos objetivos de reducción de costes que garantice la sostenibilidad financiera pretendida inclusive estableciendo objetivos de reducción de costes, y remitiendo a un momento posterior las concretas medidas que se adopten?. No tengo una respuesta clara sobre este punto, no sé hasta donde los responsables de la aprobación de estos Planes serán conscientes de la complejidad y si admitirán fórmulas como la propuesta. De una cosa sí lo estoy. Si esto no se hace con el suficiente rigor me temo que podrá incurrirse en arbitrariedad, que será un nuevo parche añadido a los ya muchos realizados en los últimos tiempos y que habremos perdido una oportunidad, quizás única, para hacer lo que tenemos que hacer: reordenar con seriedad nuestro sector público local.

recogerá la senda prevista para alcanzar el objetivo de estabilidad presupuestaria, desagregando la evolución de los ingresos y los gastos, y de sus principales partidas, que permiten cumplir dicha senda.

2. La administración que hubiera incurrido en los supuestos previstos en el artículo 13.3 de esta Ley, presentará un plan de reequilibrio que, además de incluir lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 21, recogerá la siguiente información:

- a) La senda prevista para alcanzar el objetivo de deuda pública, desagregando los factores de evolución que permiten el cumplimiento de la misma.
- b) Un análisis de la dinámica de la deuda pública que incluirá, además de las variables que determinan su evolución, otros factores de riesgo y un análisis de la vida media de la deuda.

Les darreres novetats legislatives en matèria de d'ocupació pública i els canvis a introduir segons el projecte de llei de pressupostos generals de l'estat per a l'any 2012

Joan Mauri

Professor de dret administratiu
Universitat de Barcelona

En aquests primers mesos de l'any 2012 s'han accelerat els canvis normatius que impacten sobre l'ordenació i gestió dels recursos humans de les nostres entitats locals, aquestes modificacions consisteixen en diferents concrecions de les polítiques següents:

a) *Polítiques d'ajust del nombre d'efectius*, derivades directament de la reestructuració de les plantilles laborals, de l'extinció de relacions temporals i de la no reposició de les baixes de personal.

b) *Polítiques de reducció de costos de personal*, que tenen com a component essencial la disminució de la jornada de treball del personal temporal amb la consegüent reducció proporcional de retribucions, la supressió o suspensió de les percepcions lligades al complement de productivitat o a la carrera professional, la disminució dels serveis extraordinaris i dels pagaments derivats de la realització dels mateixos i l'eliminació de despeses socials i prestacions complementàries d'origen convencional.

c) *Polítiques de reestructuració de les entitats sector públic i de racionalització de la prestació de serveis contractats*, amb la corresponent generació d'operacions de dimensionament de plantilles procedents dels ens públics o dels privats concessionaris de serveis públics recuperats amb la creació d'excedents nets de personal de difícil recol·locació en les administracions atesa la particular incompatibilitat de la situació professional d'aquests efectius amb el principi de mèrit i capacitat que ha de presidir la incorporació a una relació estable d'ocupació pública amb la corresponent administració matriu o gestora del servei.

d) *Polítiques de flexibilitat interna i d'increment de la productivitat*, sobre la base d'una reconsideració del poder de direcció que permeti una alteració ràpida de les condicions de treball i l'increment de la jornada de treball ordinària i de les possibilitats de control sobre la seva disposició efectiva a través de la reforma del sistema de gestió de la incapacitat transitòria.

Convé ressaltar que els canvis introduïts tenen en el sistema d'administracions públiques un únic objectiu possible: garantir l'estabilitat pressupostària, en el ben entès que, avui per avui, aquest concepte no deixa d'ésser un eufemisme amb el qual ens volem referir a la reducció de la despesa pública¹.

Aquest és un tema essencial, la política de recursos humans de les nostres administracions públiques no està adreçada a garantir un correcte funcionament dels serveis, no procura tampoc el manteniment d'una adequada taxa d'ocupació pública que pugui contribuir a pal·liar els efectes de la destrucció d'ocupació en el sector privat, senzillament, el sistema de recursos humans del nostre sector públic es conceptualitza en termes d'un component estructural de la despesa de l'Estat i es demana i procura la seva reducció en els dos embolcallats essencials: el nombre d'efectius i el cost directe o indirecte de les seves remuneracions.

¹ Tal com es diu a De la Hucha Celador, Fernando, "La reforma del artículo 135 de la Constitución: estabilidad presupuestaria y deuda pública", *Revista Española de Derecho Financiero*, 153, 2012, p. 26.

Aquestes transformacions tenen també un determinat sentit i tractament jurídic. Normalment el dret es produeix per trobar una solució a conflictes econòmics i socials des d'una perspectiva estructural, en canvi el dret de la crisi és un dret tàctic, quasi oportunista, protagonitzat pel Govern de l'Estat que sovint desconsidera el sistema d'autonomies territorials i intenta dirigir conductes induint la producció de resultats gestors en el sistema de recursos humans de les administracions².

En aquesta direcció s'utilitzen com a instruments essencials normes amb rang de llei caracteritzades per la seva urgència i necessitat, formes de planificació relativament "buides", sense anàlisi, diagnòsi i objectius, però que faciliten la introducció d'un dret especial d'excepció, i institucions singulars fonamentades en causes greu d'interès públic que permet suspendre o modificar els acords i convenis fruits de la negociació col·lectiva. Les imatges són tossudes i suggerents: l'oblit del dret normal la hegemonia d'un dret especial que permet l'excepció, la urgència en la seva aplicació i la introducció de reformes no referenciades en el seu resultat últim, però amb un impacte considerable sobre el model de relacions laborals existent en el si de l'ocupació pública.

Els canvis que convé ara analitzar provenen d'un seguit de disposicions que prenen com a referència el Reial Decret-Llei 4/2012, de 24 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, que en el supòsit concret de les nostres administracions locals s'ha de llegir a la llum d'altres normes com poden ser el Reial Decret-Llei 4/2012, de 24 de febrer, pel qual es determinen les obligacions d'informació i els procediments necessaris per establir un mecanisme de finançament pel pagament als proveïdors de les entitats locals, que incorpora en el seu articulat l'obligació d'elaborar un pla d'ajust que permeti garantir ingressos corrents suficients per a finançar les despeses ordinàries de la respectiva corporació local i per fer front a l'amortització de les operacions d'endeutament.

L'esmentat pla ha de recollir un adequat finançament dels serveis públics prestats mitjançant taxes o preus públics i la descripció i el calendari d'aplicació de les reformes estructurals que es vagin a implementar. En aquesta direcció, l'Ordre HAP/537/2012, de 9 de març, per la qual s'aprova el model de certificat individual, el model per a la sol·licitud i el model de pla d'ajust, previstos en el Reial Decret-Llei 4/2012, annexa un esquema de pla d'ajust que conté mesures d'ingressos i mesures de despeses; precisament entre les mesures afectant a les despeses estan les que es refereixen a la reducció de costos de personal, en termes de reducció de sous i efectius, els contractes externalitzats que poden ser prestats per personal local o la dissolució d'empreses que presentin pèrdues³. En definitiva, l'anomenat pla d'ajust és un pla de reestructuració del servei públic local que pot contenir previsions expressives de reduccions d'efectius que semblen orientar-se preferentment però no exclusivament, cap els efectius laborals de les empreses públiques locals amb pèrdues.

En aquesta mateixa direcció, s'ha de deixar constància de l'Ordre HAP/583/2012, de 20 de març, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 16 de març de 2012, d'aprovació del pla de reestructuració i racionalització del sector públic empresarial i fundacional estatal, on es contrasta la gradual disminució de la presència de l'administració general de l'Estat en l'activitat econòmica a través d'empreses de la seva titularitat amb un increment sense parangó del sector públic empresarial i fundacional en l'àmbit autonòmic i local que es considera convenient reduir i sanejar, advertint que encara que la norma es refereixi al sector públic de l'Estat, les iniciatives

² Una referència concreta a les característiques últimes del dret en aquest període de crisi es pot trobar a Embid Irujo, Antonio, *El derecho de la crisis económica*, Prensas Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2009. P.24 i ss.

³ Al respecte s'ha de recordar que l'article 103.3 TRRL, diu concretament que les empreses que gestionen directament un servei o una activitat pública amb pèrdues que excedeixin de la meitat del capital social s'han de dissoldre obligatòriament, resolen la corporació sobre la continuïtat i la forma de la prestació del servei.

plasmades en aquest acord es consideren rellevants i significatives per tal d'aconseguir un efecte multiplicador en la mesura que els criteris d'actuació plasmats en la mateixa siguin assumits per les comunitats autònomes i les corporacions locals, induint una reducció substancial del seus sectors públics empresarials i fundacionals. Al respecte l'acord cinquè de l'esmentada Ordre preveu expressament que les mesures laborals que en execució de les operacions societàries - fusió, extinció o liquidació- i dels plans de dimensionament que es puguin produir com a conseqüència de les mateixes s'entendran motivades per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en els termes de la disposició addicional segona del Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, assenyalant-se també d'una forma escrita l'idea –sobre la que després tornarem- que en els processos d'integració del personal laboral que es portin a terme com a conseqüència de l'execució d'aquest acord, s'hauran de respectar, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés exigits en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, quan aquells es realitzin entre entitats de diferent naturalesa.

Aquestes disposicions s'han de completar ara amb el contingut del Projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012⁴. Aquest projecte segueix la lògica pressupostària anterior en els seus elements essencials establint la congelació salarial de les retribucions del personal al servei del sector públic per a l'any 2012, prohibint la incorporació de nou personal, amb l'única excepció pels municipis de una taxa de reposició del 10 per cent per a les places de policia local i dels serveis de prevenció i extinció d'incendis, i amb l'afegit que la limitació de noves incorporacions s'estén a les societats mercantils públiques, a les fundacions del sector públic i als consorcis amb participació majoritària d'administracions i entitats del sector públic i, finalment, establint una jornada general de treball del personal del sector públic no inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, declarant en conseqüència la suspensió de l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els acords, pactes i convenis vigents que contradiguin aquesta previsió.

L'anàlisi d'aquest conjunt de mesures no ens ha de fer prendre una visió de conjunt que resulta cada dia més important en la mesura en que ens instal·lem en un dret conjuntural. Al meu parer, és important esbrinar quines són les línies de tendència que semblen reflexar els diferents canvis normatius que es van acumulant cada cap de setmana. La primera d'aquestes direccions ens porta a pensar que el procés d'ajust i dimensionament del sector públic local es projectarà principalment sobre el personal temporal i el personal laboral de les nostres administracions locals, i primàriament sobre les entitats i societats del seu sector públic, que es consideren un problema i que, des d'una perspectiva estricta de disciplina en la política de personal, son tractades com "administracions públiques", amb alguna matisació d'interès que refereix al seu procés de reestructuració. La segona de les tendències percebudes és la persecució d'un increment de la productivitat dels recursos humans existents que s'intenta aconseguir disminuint el nombre d'efectius, deflactant el seu cost retributiu, i incrementant la seva jornada de treball. La tercera línia a considerar es que les mesures adoptades, directament adreçades sobre el personal laboral, són mesures de "legislació laboral", regles de l'estatut dels treballadors que es produeixen al marge de l'estatut dels empleats públics. Aquesta és una qüestió important perquè desconeix el projecte d'un únic estatut per als empleats públics; senzillament, s'abandona la lògica d'aproximació entre règims jurídics i es recupera la vella tesi del "dualisme diferencial" entre funcionaris i personal laboral des de la consideració estricta de la seva estabilitat relativa en l'ocupació pública. Aquest fet possiblement produirà uns resultats no previstos als que caldrà estar amatents en el futur però segurament, per exemple, entre els efectes no demanats de l'aplicació de la reforma laboral en el sector públic estarà sens dubte una més gran atenció a l'especificació de règims jurídics en els instruments d'ordenació de llocs de treball, una reivindicació de la condició funcional per a determinats llocs de treball i una pressió important per l'obertura de les operacions de funcionarització. Més concretament: la posició laboral ha deixat de ser segura. Ara

⁴ Treballem amb la versió publicada al BOGC de 7 de abril de 2012.

cal veure si l'estatut funcional esdevé un estatut general o excepcional. L'última de les referències tendencials que volem afirmar és la de la desconsideració de l'autonomia o més planerament la pèrdua d'autonomia. Pèrdua de l'autonomia política de les comunitats autònomes i entitats locals que veuen com una legislació de mesures, incisiva i concreta, conceptualitza com a bases matèries que venien sent considerades fins al moment com de disposició autònoma d'aquestes entitats i afirma la hegemonia de l'Estat com a instància quasi única de direcció i gestió de les mesures d'estímul i austeritat per fer front a la crisi⁵. Pèrdua també d'espais considerats territoris negocials d'una autonomia col·lectiva, d'un sistema de negociació col·lectiva fossilitzada en un esquema convencional de consecució de drets i elusió de deures, incapaç d'evolucionar en un marc de supremacia absoluta de la llei estatal i d'afirmació del poder executiu de l'administració⁶.

En tot cas, convindrà recordar que en aquest marc l'administració pública segueix estant configurada per un estatut constitucional amb uns trets fonamentals en els quals tenen una importància essencial un faig de principis. L'obligació de servir amb objectivitat els interessos generals amb interdicció expressa de l'arbitrarietat segueix substituint a l'autonomia de la voluntat en la configuració del contracte de treball, sotmetent el poder de direcció dels gestors públics a un control de racionalitat que, en canvi, no té perquè vincular els empresaris privats. De la mateixa manera, el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació requereix en l'accés i la pèrdua de la relació d'ocupació unes exigències específiques d'acreditació o consideració de la capacitat i el mèrit. Cal insistir en aquests principis bàsics que al meu parer jugaran un paper determinant en l'aplicació de les regles laborals en el sector públic. De la mateixa manera, s'ha de fer palès que les administracions públiques estan subjectes en totes les seves relacions a la llei i al dret, i que les lleis han de ser aplicades amb la voluntat d'aconseguir la finalitat última perseguida pel legislador, sense que sigui de rebut la persecució d'una interpretació que en la pràctica signifiqui un frau de llei, entès com un mètode de no compliment del dret objectiu assolit a través d'una interpretació que es presenta com un sistema de observança del disposat eludint el seu sentit i la seva finalitat última. De la mateixa manera, qualsevol interpretació que es vulgui fer de les normes introduïdes o en procés d'introducció en el sistema normatiu del règim local tindrà que tenir present el principi d'autonomia local. Seguim pensant que la necessitat de prendre decisions i mesures que tendeixen al equilibri financer no pot obviar el sistema d'autonomies territorials; per tant, totes les decisions que s'adoptin hauran de ser respectuoses amb el sistema de distribució de competències i amb la necessitat de reforçar l'autonomia organitzativa i de gestió de les entitats locals, tot i que no podem obviar com un fet objectiu que la crisi econòmica comporta un reforçament de l'Estat i una centralització del sistema d'autonomies territorials que afecta a la percepció dels ciutadans que l'Estat és l'única instància de poder efectivament decisiva quan cal resoldre problemes rellevants, el que sens dubte incrementa la legitimitat de les mesures anticrisis d'origen estatal davant d'altres operadors jurídics com poden ser els òrgans judicials.

Entrant a analitzar les polítiques d'ajust i les normes o projectes normatius que intenten vehicular la seva aplicació pràctica ens hem de referir en primer lloc a les iniciatives adreçades directament a l'ajust d'efectius i més concretament a les normes laborals que introdueixen directament l'aplicació de les causes econòmiques, tècniques i organitzatives als organismes i entitats que formen part del sector públic per a justificar l'extinció dels contractes de treball per la via de l'acomiadament objectiu i de l'acomiadament col·lectiu. Segons la disposició addicional segona i tercera del Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del

⁵ Tal com es diu Viver Pi-Sunyer, Carles, "L'impacte de la crisi econòmica global en el sistema de descentralització política a Espanya", *Revista d'Estudis Autònomic i Federals*, 13, 2011, p. 161, en el qual s'afirma la preeminència i el lideratge gairebé absoluts de l'Estat respecte de les CCAA i dels ens locals en la gestió de les respostes a la crisi.

⁶ Alertant de la progressiva substitució de les condicions de treball dels empleats públics pactades en convenis i acords col·lectius per una decisió unilaterals dels poders públics, els àcids comentaris de Baylos Grau, Antonio, "Tiempos difíciles", *Revista de Derecho Social*, 56, 2011, p. 216-217.

mercat de treball s'incorporen dos noves disposicions addicionals en l'ET. La primera d'aquestes disposicions es refereix al possible recurs per part d'una entitat pública a l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. La segona disposició addicional recull la prohibició expressa a les administracions públiques i a altres entitats de dret públic d'acudir a la suspensió de la relació laboral o a la reducció de la jornada laboral per les mateixes causes.

La primera de les mesures adoptades pretén tancar la discussió judicial -que anava camí de resoldre'ls en un sentit matisadament negatiu- sobre si els acomiadaments per causes econòmiques podien ser d'aplicació a unes administracions que no es subjectaven a la pressió del mercat i al principi de llibertat de concurrència i que es regien per criteris de servei públic. Ara es deixa clar que l'activitat de l'administració pública té sens dubte una dimensió econòmica i pressupostària que es pot fer valer en matèria d'acomiadaments. D'aquí que s'autoritzi expressament aquesta via i es defineixin les causes objectives que han d'actuar com a justificació per la permissió d'aquestes regulacions de personal. Als efectes, s'entén que concorren causes econòmiques quan es produeix una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent pel finançament dels serveis públics corresponents, persistència que s'acredita si es produeix durant tres trimestres consecutius. Per tant, la primera dada que s'ha de retenir és que avui per avui és possible que una administració local acudeixi a aquests tipus d'acomiadament. Tornarem després sobre aquesta qüestió.

De la mateixa manera s'assenyala que concorreran causes tècniques, quan es produeixin canvis en l'àmbit dels mitjans o instruments de prestació del servei públic de que es tracti i causes organitzatives, quan es produeixin canvis en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal adscrit al servei públic. Causes tècniques que s'han utilitzat sense dificultats per justificar acomiadaments que venen donats per processos d'informatització o d'incorporació de noves tecnologies als procediments i les oficines administratives, causes organitzatives que s'ha fet valer en supòsits concrets de supressió o dimensionament de serveis, modificació d'estructures organitzatives o externalització d'activitats⁷. En canvi, la norma en qüestió ha oblidat oferir-nos una visió adaptada de les causes de producció al sector públic, amb la qual cosa es deixa obert l'interrogant de si aquest tipus de causa resulta d'aplicació en l'àmbit públic atesa la seva natural definició des d'una perspectiva estrictament mercantil –canvis en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat⁸.

Tanmateix, cal veure ara amb quins termes i condicions es pot articular una decisió extintiva en el sector públic. En la nova disposició addicional es manifesta que l'acomiadament per causes objectives s'efectuarà en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques. Per tant, la permissió d'aquest tipus de resolucions es dona en el marc d'aquestes mesures, és a dir, ha de formar part de les mesures preventives i correctives establerts al capítol IV de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, per garantir que no s'incorre en dèficit estructural al final de cada exercici o de les mesures de correcció en cas que s'aprecii risc d'incompliment dels objectius d'estabilitat.

En principi, les administracions públiques han de fer un seguiment de les dades d'execució pressupostària i ajustar en cada moment la despesa pública per garantir que en el moment del tancament de l'exercici no s'incompleix l'objectiu d'estabilitat pressupostària. En cas d'apreciar un risc d'incompliment d'aquest objectiu, de l'objectiu de deute públic o de la regla de despesa d'una

⁷ SSTSJ de Catalunya de 22 de gener de 2010 i 28 de març de 2011, JUR/2010/113718 i JUR/2011/189095 i de Murcia de 7 de maig de 2001, JUR/2001/190323.

⁸ Al respecte, Gala Duran, Carolina, "El despido por causas económicas, técnicas u organizativas en el sector público: Novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero". El cert és que els nostres tribunals havien acceptat l'aplicació d'aquesta causa a les administracions públiques, tal com es pot veure a la STSJ de Castella i Lleó de 12 de gener de 2011, As/2011/1335.

corporació local, el Govern ha de formular una advertència motivada a l'Administració responsable prèvia audiència d'aquesta, produïda aquesta advertència, l'administració advertida té el termini d'un mes per adoptar les mesures necessàries per evitar el risc, mesures entre les quals es poden comprendre les pertinents en matèria de personal. Semblantment, en el cas que es constati que hi ha incompliment de l'objectiu de l'estabilitat pressupostària, de l'objectiu de deute públic o de la regla de despesa, l'entitat local incomplidora ha de formular un pla econòmic i financer que permeti en un any el compliment dels objectius o de la regla de despesa que ha de contenir com a mínim una explicació de les causes de l'incompliment, de les previsions tendencials d'ingressos i despeses, i la descripció, quantificació i calendari d'aplicació de les mesures incloses en el pla, assenyalant les partides pressupostàries en les quals s'han de compatibilitzar, pla que s'ha d'aprovar pel ple de la corresponent corporació local⁹.

Per tant, al nostre parer, sembla que els acomiadaments objectius previstos en la disposició addicional incorporada per la reforma laboral s'han de donar en el marc de les mesures preventives –advertència de risc d'incompliment- o correctives –pla econòmic i financer– assenyalades per la legislació d'estabilitat pressupostària. En tot cas, la qüestió última oberta a discussió és si aquestes mesures es poden deduir autònomament en base al simple seguiment de les dades d'execució pressupostària i de la programació d'un ajust de la despesa pública per garantir que en el moment del tancament de l'exercici no s'incompleix l'objectiu d'estabilitat pressupostària, o bé si aquestes mesures preventives o correctives que habiliten la presa de decisions en matèria laboral han d'existir formalment com a conseqüència d'una intervenció de les autoritats estatals i s'han de donar com a pressupost essencial d'unes decisions de regulació de l'ocupació que han de trobar la seva causa econòmica en la producció d'una situació d'insuficiència pressupostària sobrevinguda i persistent pel finançament dels serveis públics corresponents.

A partir d'aquí s'ha de fer palès que el principi d'estabilitat pressupostària té una influència decisiva sobre la institució del pressupost i en particular sobre totes les seves fases. Tal com es diu a l'article 11.1 de la Llei Orgànica 2/2012, de 17 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, l'elaboració, aprovació i execució dels pressupostos s'ha de sotmetre al principi d'estabilitat pressupostària, amb la qual cosa difícilment es pot pensar en l'elaboració d'un pressupost que tingui com objectiu últim la producció d'una situació d'insuficiència atès que el pressupost com a tal ha de partir d'una situació d'equilibri o superàvit estructural. D'aquí que la disposició esmentada parli d'una insuficiència sobrevinguda, és a dir, no prevista ni contemplada en el moment de l'elaboració del pressupost.

Al respecte, cada administració local és responsable del seguiment del seu propi "grup" d'entitats públiques i d'ajustar la despesa pública per garantir que en el moment del tancament de l'exercici no s'incompleix l'objectiu d'estabilitat pressupostària. Per tant, constatada una insuficiència pressupostària no prevista i persistent durant tres trimestres consecutius que impedeix el compliment de l'objectiu individualitzat d'estabilitat és quan s'habilita la causa pertinent d'acomiadament. A ressaltar que la insuficiència pressupostària ha de ser d'una entitat tal que impedeixi el compliment de l'objectiu d'estabilitat, la qual cosa vol dir que no tota insuficiència

⁹ Convé tenir present l'antecedent que suposa els corresponents reglaments de desplegament de la legislació d'estabilitat pressupostària en la seva aplicació a les entitats locals, l'últim d'ells publicat com a Reial Decret 1463/2007, de 2 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament de desplegament de la Llei 18/2001, de 12 de desembre, d'estabilitat pressupostària en la seva aplicació a les entitats locals. Al respecte, un anàlisi de l'experiència acumulada en aquesta matèria es cita Menoyo González, José Luís, "El reglamento de desarrollo de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria en su aplicación a las entidades locales", en Garcés Sanagustín, Mario, *La estabilidad presupuestaria en el derecho español*, IEF, Madrid, 2004, que com exemple de les mesures que es poden adoptar en el pla econòmic i financer cita la congelació de llocs de treball i de les plantilles de personal, la supressió de vacants existents, la eliminació de llocs de treball de personal eventual i la congelació de la despesa en matèria de personal.

pressupostària habilita la causa econòmica pertinent. D'igual manera s'han de considerar tots els escenaris econòmics possibles i alternatius.

Aquest són dos aspectes claus de la qüestió. Sobre el primer, tradicionalment el concepte que han manegat els tribunals socials per acreditar l'existència d'una situació econòmica negativa és el d'empresa. Al respecte, el terme empresa fa referència a la situació pressupostària, contable i financera de l'administració pública de la qual es tracti en la seva integritat i no dels organismes públics o de les entitats del sector públics en les quals es puguin ubicar el lloc o llocs de treball a amortitzar¹⁰. Encara més, en els supòsits de grups patològics d'organismes o societats públiques s'ha arribat a apreciar la responsabilitat solidària d'una administració local, per entendre que el corresponent organisme o societat és una organització purament instrumental, que en la pràctica actua com a estructura administrativa de la pròpia entitat local, a la qual instrumentalment s'ha dotat de personalitat jurídica però que no té un substrat material i de direcció separat de l'entitat local; existeix, doncs, un grup d'empreses, i, conseqüentment, una relació laboral travada simultàniament amb varies persones jurídiques que es presenten de forma solidària davant del treballador com a empleador¹¹. Precisament, aquest plantejament resulta coherent amb la legislació d'estabilitat pressupostària que fixa els corresponents objectius per cadascun dels "grups locals", és a dir, la corresponent entitat local i els seus organismes, ens, institucions vinculades o dependents o societats mercantils participades de forma majoritària, i per tant, en relació amb els seus pressupostos i liquidacions agregades. En canvi, la definició donada per la disposició addicional incorporada a la legislació de reforma laboral remet els acomiadaments pertinents a causes econòmiques que es produeixin en el si dels ens, organismes o entitats que formen el sector públic¹². Aquesta opció fa dubtar sobre si les causes de l'acomiadament – la insuficiència pressupostària- s'ha de produir en el si de l'estructura d'ingressos i despeses pròpia de cadascuna d'aquestes entitats o s'ha de donar en el marc del corresponent grup local¹³. Al nostre parer la lògica de grup resultaria més coherent amb el sentit de la legislació d'estabilitat i permetria evitar situacions tant contradictòries com les explicitades en algun pronunciament últim en el qual la situació d'insuficiència pressupostària i els acomiadaments procedents en un organisme públic s'acaben executar per una manca d'abonament dels serveis prestats per l'administració matriu¹⁴.

El segon aspecte que hem de tenir en compte en aquesta qüestió passa per considerar que el nostre ordenament jurídic ha efectuat la construcció jurídica de l'acomiadament en general, i particularment de l'acomiadament col·lectiu, en base a la exigència de causalitat. La finalització de la relació d'ocupació s'ha de fundar en un principi estricte de justificació. No es pot posar fi a la relació de treball llevat que existeixi una causa justificada basada en les necessitats de funcionament d'una empresa o servei¹⁵. Per tant, l'extinció del contracte de treball es fonamenta

¹⁰ STS de 15 de maig de 1998, RJ/1998/4650.

¹¹ STSJ de Castella i Lleó, Valladolid, de 9 de febrer de 2011, As/ 2011/944.

¹² Més concretament, s'utilitza a l'efecte l'article 3.1 del text refós de la Llei de Contractes del Sector públic, aprovada pel Reial Decret Legislatiu 3/2011, de 14 de novembre.

¹³ Alguns autors entenen que la remissió expressa a l'article 3.1 de la legislació de contractes del sector públic pretenen expressament excepcionar el principi de personalitat única de l'administració i mantenir la independència de cada organització pública amb el resultat que a l'hora de determinar si concorren o no causes econòmiques caldrà estar a la situació pressupostària de cadascuna de les entitats de les quals es tracti, al respecte Roqueta Buj, Remedios, La reestructuración de las plantillas laborales en las administraciones públicas, Tirant lo blanch, Valencia, 2012, p. 92-93.

¹⁴ Resulta il·lustrativa a l'efecte la SJS nº 12 de Barcelona, de 13 de desembre de 2011.

¹⁵ El Conveni 158 OIT, sobre terminació de la relació de treball, adoptat el 2 de juny de 1982, ratificat per Espanya el 18 de febrer de 1985, en el seu article 4 assenyala que "no es posarà fi a la relació de treball d'un treballador a menys que existeixi una causa justificada relacionada amb la seva capacitat o la seva conducta o basada en les necessitats de funcionament de l'empresa, establiment o servei", especificant d'aquesta manera l'anomenat "principi fonamental de justificació".

en una causa –la situació econòmica negativa; la insuficiència pressupostària sobrevinguda- que s'acredita per un fet objectiu –la disminució d'ingressos o ventes durant tres trimestres consecutius. Tanmateix, també s'exigia fins al moment un judici de racionalitat i proporcionalitat de la mesura en termes de justificació de la decisió extintiva per a corregir i superar la situació. Calia, doncs, diferenciar la causa que habilitava la decisió de la justificació de la mesura i de la racionalitat i proporcionalitat de la mateixa. Precisament, això últim és el que ara desapareix o es difumina amb la reforma laboral, que ja no demana la justificació de les mesures extintives en la seva contribució a la superació d'una situació econòmica negativa o a la correcció de la insuficiència pressupostària¹⁶. La voluntat del legislador és que sigui l'empresari el que consideri si les mesures extintives permetran superar la situació i garantir la viabilitat de l'empresa. Sembla, doncs, que resulta suficient constatar la concurrència de la causa entesa com un supòsit de fet per procedir a les corresponents extincions contractuals, però al meu parer aquest esquema resulta de difícil aplicació a unes administracions vinculades pel principi d'objectivitat i d'interdicció de l'arbitrarietat. L'administració tindrà que anar més enllà i haurà de justificar –motivar- les mesures extintives en termes de racionalitat de la decisió per contribuir a l'assegurament o la recuperació de la situació d'equilibri pressupostari, en termes també d'oportunitat o elecció en funció de la disposició d'escenaris econòmics alternatius, i finalment en termes de proporcionalitat en relació amb el nombre d'efectius que resultin afectats per les mesures projectades. L'estatut constitucional de l'administració genera aquesta obligació.

En aquesta mateixa direcció no estarà de més considerar les importants implicacions del principi d'igualtat i mèrit en els processos d'ajust d'efectius en el sector públic. Convé destacar que la reforma laboral ha introduït a l'article 51.5 ET unes prioritats de permanència addicionals en supòsits de regulació de personal. Aquesta norma estableix ara que els representants legals dels treballadors tindran prioritats de permanència en l'empresa en supòsits d'acomiadaments col·lectius, opció que no es discuteix atesa la seva connexió amb el principi representatiu i la llibertat sindical, però també assenyala que mitjançant conveni col·lectiu o acord assolit durant el període de consultes es podran establir prioritats de permanència en favor d'altres col·lectius tals com treballadors amb carregues familiars, majors d'una determinada edat o persones amb discapacitat, criteris tots ells lògics i amb un alt contingut social, però que al meu entendre haurien de quedar preterits pel principi de mèrit. Tal com s'ha dit en algun pronunciament judicial¹⁷, de la mateixa forma que l'administració ha d'actuar per contractar aplicant sistemes objectius que permeten la selecció de les persones més idònies per desenvolupar les funcions assignades als seus llocs de treball d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, també haurà de fer-ho, però a la inversa, per seleccionar els que pels motius oportuns han d'extingir les seves relacions d'ocupació, condicionant la permanència en el servei públic a una rigorosa avaluació del seu desenvolupament, de la seva conducta professional, el seu rendiment i consecució de resultats, mitjançant sistemes objectius que s'hauran d'adequar, en tot cas, a criteris de transparència, objectivitat i imparcialitat¹⁸.

¹⁶ Al respecte, Marrero Sánchez, Estella María, "La nueva definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y su control judicial tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral", disponible en www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/comunicacions/

¹⁷ SJS nº 12 de Barcelona de 13 de desembre de 2011.

¹⁸ En aquesta direcció i compartint el criteri general d'aplicació del principi de mèrit, Roqueta Buj, Remedios, *La reestructuración de las plantillas laborales ...*, ob., cit., p. 97, arriba a proposar els següents criteris ordenadors per a la selecció dels treballadors que hagin d'ésser afectats per una mesura de reestructuració: els treballadors amb contracte laboral; els treballadors indefinits no fixes de plantilla; els treballadors que ocupin els llocs de treball a suprimir; els resultats obtinguts en l'avaluació del desenvolupament o en els sistemes de provisió o accés; l'antiguitat, respectant la preferència dels més antics sobre els més moderns.

Per acabar amb aquesta qüestió ens hem de referir a la possible existència de condicionats públics en l'aplicació de mesures extintives pròpies de l'ordenament laboral. En altres paraules, podem no qüestionar l'aplicació de les tècniques d'acomiadament objectiu a les administracions en el marc dels mecanismes preventius i correctius de la legislació d'estabilitat pressupostària però al meu parer els ajustos en l'ocupació pública s'han d'emmarcar sempre en un context de caràcter organitzatiu en el qual s'han d'adoptar mesures de dimensionament i aprofitament dels recursos existents per al prestació d'una concreta cartera de serveis i en base a un determinat model de gestió de recursos humans orientada a la garantia de determinats serveis públics que es poden considerar bàsics o essencials, el que exigeix una plantilla equilibrada entre les diferents classes i grups de personal. Sorgeix aquí, la necessitat de planificació i la referència expressa als plans d'ocupació o plans per a l'ordenació de recursos humans en la denominació de l'article 69.2 EBEP.

És més, si alguna cosa està avui a l'orde del dia en el nostre sistema de decisions sobre el personal és la necessitat de disposar d'alguna mesura de planificació. La nostra legislació de crisi invita a la confecció de plans d'ajust, plans econòmics i financers, plans de reestructuració i reordenació; les intervencions planificadores estan omnipresents en la legislació de crisi però no s'han de confondre l'una amb l'altra, atès que cadascun d'aquests instruments té una funcionalitat determinada i un procediment diferent d'elaboració, tramitació i aprovació.

De fet els plans per a l'ordenació de recursos dibuixats a l'EBEP han d'ésser instruments que permetin i facilitin la recol·locació, la reducció de jornada, la incentivació de la sortida voluntària de l'organització i, en última instància, la suspensió forçosa de la relació de funció pública o l'extinció del contracte de treball del personal laboral al servei de l'administració¹⁹. Aquest és precisament l'aspecte de la qüestió que ens interessa ara. Per imperatiu legal els plans d'ocupació són instruments de caràcter integral. És a dir, l'article 69.1 EBEP conté una opció clara per una planificació conjunta dels recursos humans amb la incorporació de mesures referides al personal funcionari i al personal laboral per formular els processos de reestructuració que es puguin considerar pertinents. El que també resulta evident és que aquesta integració es produeix única i exclusivament en la preparació i el disseny del pla sense que s'hagi d'estendre a les mesures d'execució operativa que tenen les seves pròpies regles en l'ordenament jurídic de referència.

Aquest és un tema capital si es té en compte que en el moment actual existeixen dos tesis contraposades sobre aquesta qüestió: una, que defensa l'existència prèvia d'un pla d'ordenació de recursos humans per poder adoptar una mesura extintiva de caràcter col·lectiu sobre el personal laboral al servei de l'administració pública, de manera que no es podria acudir a un expedient de regulació de l'ocupació sense la prèvia elaboració i aprovació d'un pla d'ocupació que el prevegi i l'emmarqui; l'altra, que defensa la tesi de la possible tramitació i aprovació dels expedients de regulació laboral al marge d'un pla d'ocupació. El tema no és senzill i ha fet que es posicionin les nostres organitzacions sindicals que en general opten per la necessària existència d'un pla integral d'ordenació dels recursos humans per poder adoptar mesures concretes sobre el personal laboral de naturalesa col·lectiva, atesa la integració normativa produïda per l'EBEP, que no es pot resoldre amb una remissió directa a la legislació del dret del treball, més concretament als articles 51 i 52 ET, oblidant que l'ordenació de recursos humans de les administracions públiques té un marc regulador propi en l'EBEP i que, per tant, tota decisió administrativa que afecti al personal laboral des d'una perspectiva reestructuradora ha d'incorporar-se a l'àmbit d'un pla d'ocupació, de

¹⁹ A ressaltar en aquesta direcció la manca de desenvolupament de la previsió establerta a l'article 85.2.a) EBEP, en la qual literalment s'estableix que les lleis de funció pública que es dictin pel mateix Estat o per les Comunitats Autònomes en matèria de funció pública podran regular situacions administratives quan per raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal, resulti una impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.

manera que l'obligació de racionalitat de la decisió administrativa d'extinció dels contractes laborals s'ha d'instrumentar sempre a través d'un pla o programa d'ordenació²⁰.

En principi, la majoria dels escassos antecedents judicials que tenim sobre aquesta qüestió es decanten per la tesi de la no necessitat d'un pla d'ocupació per procedir a l'acomiadament d'un treballador per la necessitat objectiva d'amortitzar un lloc en una entitat local, assenyalant com argument principal que quan l'administració actua com empresari li han d'ésser plenament d'aplicació les normes laborals²¹. En sentit contrari, s'ha considerat que l'encaix de les previsions laborals sobre l'amortització dels llocs de treball en l'especial situació de les administracions públiques s'han de tractar obligatòriament a través de la via legal establerta en la legislació de funció pública, en la qual s'assenyala que la reorganització i reestructuració dels recursos humans, en relació amb el personal funcionari i amb el personal laboral, es farà adoptant la forma específica de plans d'ocupació, dintre dels quals es podria acceptar la decisió extintiva en base als mecanismes existents en la legislació laboral, però sempre acomodant-los a la veritable situació d'un entitat administrativa, previ un estudi racional de les necessitats, emmarcat en una varietat de solucions possibles i objectivades de més abast que el derivat de la simple decisió extintiva basada exclusivament en causes econòmiques i organitzatives²².

En tot cas, s'ha de matisar que la doctrina dels nostres tribunals s'ha referit sempre a acomiadaments individuals per causes objectives, no a mesures extintives de naturalesa col·lectiva²³. Semblantment, s'ha de fer pales que aquestes decisions s'han emès abans de l'aprovació de l'EBEP, amb la qual cosa la qüestió s'ha de considerar absolutament oberta, encara que en el seu moment es va arribar a plantejar davant del Tribunal Suprem que va evitar pronunciar-se sobre la mateixa²⁴. El que sí ha quedat plenament establert es que quan les mesures de reestructuració pretenen un tractament conjunt pel personal funcionari i laboral, aquest s'ha d'instrumentar a través d'un pla d'ocupació que s'hauria de negociar com un acord sobre matèries comuns en la mesa de negociació constituïda a l'efecte per aquest particular tipus d'instrument convencional²⁵.

A pesar de l'oblit del legislador sobre la forma d'articulació entre els plans i les mesures de reestructuració i els instruments de gestió de personal d'obligada elaboració en les nostres administracions locals, aquesta existeix i ha d'ésser objecte d'una especial consideració. Les extincions de contractes de treball per la via de l'acomiadament objectiu necessiten prèviament de la modificació de les dotacions existents en la corresponent relació o catàleg de llocs de treball i de l'amortització de les corresponents places en la plantilla pressupostària. En aquesta direcció, la doctrina judicial ens recorda que l'admissió de l'acomiadament d'un treballador pressuposa la

²⁰ Al respecte, Gualda Alcalá, Francisco J., "La problemática aplicación del procedimiento de despido colectivo en las Administraciones Públicas", *Informes de la Fundación*, Fundación 1º de Mayo, CC.OOO, 32, 2011; Molina Navarrete, Cristóbal; Barrera Chamorro, María del Carmen, *Guía sindical sobre reestructuraciones de empleo público laboral: un modelo de gestión socialmente inteligente del cambio*, UGT, 2011.

²¹ SSTSJ d'Andalusia, Sevilla, de 25 d'abril de 1997, As/1997/3855 i de Castella i Lleó, Valladolid, de 24 de juliol de 2006, As/2006/3325.

²² STSJ de la C. Valenciana de 26 de setembre de 1997, As/1997/3019

²³ Per alguns autors aquest és un aspecte clau de la qüestió: els acomiadaments objectius decidits per les administracions públiques no exigeixen l'aprovació d'un pla per a la reordenació dels seus recursos humans; en canvi, els acomiadaments col·lectius s'han d'emmarcar en un pla d'ordenació fonamentat en un estudi racional de necessitats, en base a una varietat de solucions possibles i objectivades, tal com es diu a Roqueta Buj, Remedios, *La reestructuración de las plantillas laborales ...*, ob., cit., p. 95-96.

²⁴ STS de 13 de setembre de 2005, JUR/2005/227935.

²⁵ STS de 16 de juliol de 1998, RJ/1998/7021

corresponent supressió de la plaça que ocupa i l'acreditació de la no necessitat de les funcions i les dotacions pròpies dels corresponents llocs de treball²⁶. Existeix, doncs, una evident relació entre les possibles mesures de regulació del personal laboral i els instruments de gestió de personal de caràcter públic que han de ser modificats i adaptats per suportar les decisions extintives.

Finalment, si es donen els pressupòsits i les causes anteriors i una entitat pública pretén adoptar una decisió extintiva de naturalesa col·lectiva, caldrà aplicar en el sector públic la tramitació recollida a l'article 51 ET, atès que la disposició addicional no recull aspectes procedimentals d'aplicació a les administracions. Aquí s'ha de recordar l'obligatorietat que l'acomiadament vagi precedit per un període de consultes amb els representants de personal d'una duració no superior a 30 dies naturals, o de 15 dies per les entitats de menys de 50 empleats. La consulta ha de versar sobre les possibilitats d'evitar o reduir els acomiadaments i d'atenuar les seves conseqüències mitjançant el recurs a mesures socials d'acompanyament, tals com mesures de recol·locació o accions de formació o reciclatge professional. La comunicació de l'obertura del període de consultes es realitza mitjançant escrit adreçat als representants del personal, una còpia del qual s'ha de fer arribar, amb la comunicació, a l'autoritat laboral de referència. Rebuda la comunicació, l'autoritat laboral la comunicarà a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació i recavarà informe de la inspecció de treball sobre els extrems de la comunicació i sobre el desenvolupament del període de consultes, durant el qual s'ha de negociar de bona fe amb la voluntat d'arribar a un acord. Precisament l'autoritat laboral ha de velar per l'efectivitat del període de consultes, si s'escau, mitjançant advertències i recomanacions, que en cap cas podran suposar la paralització del procediment.

Cal remarcar, que ha desaparegut l'autorització administrativa prèvia a la decisió extintiva, amb la qual cosa, transcorregut el període de consultes, l'entitat pública comunicarà a l'autoritat laboral el resultat del mateix. Si s'ha assolit un acord, traslladarà còpia íntegra del mateix. En cas contrari, remetrà als representants del personal i a l'autoritat laboral la decisió final de l'acomiadament i les condicions dels mateix. Comunicada la decisió als representants, l'entitat pública notificarà els acomiadaments individualment als empleats afectats en els termes establerts en l'article 53.1 ET.

Tot i això, el cert és que la regulació de l'ocupació no s'està produint a les nostres entitats locals en base a mesures extintives dràstiques i directes si no a través de mesures de caràcter indirecte consistents en la falta de renovació dels contractes temporals o dels nomenaments interins. Segons la doctrina judicial, arribada la data de la finalització del contracte no existeix l'obligació legal d'exterioritzar les raons que justifiquen la no prolongació del mateix. També es poden amortitzar directament els contractes temporals de treball que s'hagin pogut subscriure lligats directament a una subvenció en virtut de la disposició expressa establerta ara a l'article 52.d) ET, que permet resoldre els contractes per temps indefinit concertats directament per les administracions públiques per a l'execució de plans i programes públics determinats, sense dotació econòmica estable i finançats mitjançant consignacions pressupostàries o extrapressupostàries anuals conseqüències d'ingressos externs de caràcter finalista, per la insuficiència de la corresponent consignació pel manteniment del contracte de treball, tot i que la jurisprudència resulta estricta en la necessitat de definir precisament aquest tipus contractual i la seva vinculació amb el manteniment d'una subvenció o d'un programa d'una altra administració que li serveixi de suport econòmic²⁷.

De la mateixa manera, la doctrina del Tribunal Suprem ha vingut defensant que les administracions públiques no necessiten acudir als procediments objectius assenyalats a l'article 51 i 52 ET, per amortitzar places ocupades per treballadors interins que a tots els efectes es

²⁶ SSTSJ del País Basc de 8 de setembre de 1998, As/1998/4792 i de la C. Valenciana de 31 de juliol de 2008, As/2008/3106.

²⁷ STSJ d'Illes Canàries, Les Palmes, de 2 d'agost de 2011, JUR/2011/378729.

consideren extincions contractuals per un compliment anticipat del termini, extincions que a judici d'aquesta doctrina es contempen expressament a l'article 49.1.c) ET²⁸. Al meu parer aquest plantejament es pot fer extensiu sense una especial dificultat als treballadors laborals indefinits però no fixos. La jurisprudència els ha equiparat a la figura dels interins, amb la qual cosa resulta suficient l'amortització de la plaça que ocupen per procedir a la corresponent resolució del contracte, sense que l'extinció d'aquesta relació tingui la consideració d'acomiadament²⁹.

El cert és també que en la gestió de la crisi moltes de les nostres administracions públiques no tindran que recórrer a l'ajust traumàtic d'efectius. Segons les dades recents de l'enquesta de població activa per a el tercer trimestre de 2011, hi ha més de 600.000 funcionaris amb una edat superior a 55 anys. D'aquests, una tercera part (214.000) es troben en la franja d'edat entre els 60 i els 64 anys, el que suposa que una gran majoria d'ells es jubilarà en els pròxims tres anys. Si aquesta xifra s'uneixen els 100.000 funcionaris de classes passives amb edats entre el 50 i els 59 anys, que es poden prejubilat amb condicions a l'edat de 60 anys sempre que hagin cotitzat més de 35 anys, el nombre d'empleats que podria abandonar la funció pública en els propers anys es 315.000³⁰. Lògicament, aquesta xifres són possibles sempre que es mantingui un compliment estricte de l'edat de jubilació als 65 anys i si la taxa de reposició és mante congelada.

D'aquí que la legislació pressupostaria vingui insistint en la no incorporació de nou personal, primer amb el Reial Decret-Llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, i ara amb el projecte de Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012, que ens aporta dos novetats no menors: a) la primera, la fixació d'una taxa de reposició d'efectius del 10 per 100 en les municipis respecte a les places de la policia local i dels serveis de prevenció i extinció d'incendis; b) la segona, la incorporació a les limitacions per a la contractació d'efectius de les societats mercantils públiques, que s'han de subjectar al règim de congelació d'efectius.

En tot cas, s'ha de tenir present que es mantenen també en aquesta redacció les possibilitats de procedir a la contractació de personal temporal o al nomenament de funcionaris interins per a casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afectin al funcionament dels serveis públics essencials, amb la qual cosa no s'imposa un límit precís, quantitatiu o percentual, a la incorporació d'aquest tipus de personal.

Els límits es refereixen a dos conceptes jurídics indeterminats que s'han de donar acumulativament com són l'excepcionalitat dels nomenaments –necessitats urgents i inajornables, i la restricció de les noves incorporacions –sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afecten al funcionament dels serveis públics essencials, concepte que s'ha d'entendre com una opció política de consideració de prioritats en un marc general de restriccions i com una possibilitat oberta que permeti mantenir les necessitats mínimes de personal que cada administració precisa per assegurar un nivell acceptable de gestió dels serveis públics bàsics i essencials. En tot cas, aquests requisits exigeixen una interpretació restrictiva que sigui compatible amb les mesures de reducció del dèficit que és l'objectiu final de la legislació pressupostària del moment.

²⁸ STS de 12 de març de 2001, RJ/2002/5139, de 14 de març de 2002, RJ/2002/5139, de 3 de maig de 2011, RJ/2011/4505, de 8 de juny de 2011, RJ/2011/5937.

²⁹ Al respecte el treball de Cantero Martínez, Josefa, "Las medidas de racionalización de plantillas en el empleo público local y en un contexto de contención fiscal", *Cuadernos de Derecho Local*, 28, 2012, p. 28-29, que cita expressament en suport d'aquesta tesi la STSJ de Madrid de 24 de març de 2011, As/2011/1558.

³⁰ Prenem aquestes referències del diari *Cinco Días*, "Más de 600.000 empleados públicos superan los 55 años de edad", 15.05.2012.

Les polítiques de reducció de costos de personal semblen que es centren en els últims mesos en la reducció de la jornada de treball del personal interí. Aquesta reducció, que s'entén com una mesura excepcional i temporal, s'ha fet palesa en el Decret-Llei 1/2012, de 5 de gener, del Consell de mesures urgents per a la reducció del dèficit en la Comunitat Valenciana, amb el pas del personal funcionari interí i el personal contractat laboral a una jornada de 25 hores setmanals amb la pertinent reducció proporcional de retribucions; també, en la mateixa direcció, s'ha de citar la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, preveu en la seva disposició addicional cinquena, l'aprovació d'un pla d'ocupació que inclogui com a mesura de prestació de serveis a temps parcial la reducció en un 15% de la jornada dels llocs ocupats per personal interí de l'àmbit de la Mesa sectorial de negociació del personal d'administració i tècnic, amb la reducció proporcional de les corresponents retribucions. Al respecte, resulta d'un extraordinari interès l'Acord GOV/28/2012, de 27 de març, pel qual s'aprova el Pla d'ocupació per a la racionalització de l'organització i l'optimització del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el qual s'estableix una identificació entre reducció de jornada i prestació de serveis a temps parcial molt discutible i s'assenyala que la prestació de serveis a temps parcial comporta la reducció proporcional de les retribucions bàsiques i complementaries, amb la inclusió de triennis i el impacte pertinent en l'import de pagues extraordinàries.

Anant a pams, la reducció de jornada del personal temporal de la Generalitat de Catalunya, s'ha limitat al personal funcionari interí, mentre que la realitzada per la Generalitat de la Comunitat Valenciana s'ha realitzat també pel personal laboral temporal a través de l'article 47 ET, és a dir, mitjançant un expedient de reducció de jornada que s'inicia de forma immediata i que, per tant, resulta anterior a la data d'aprovació del Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, que modifica el règim jurídic dels expedients de regulació en el sector públic, que preveu expressament en la seva disposició transitòria dècima que els expedients de regulació d'ocupació per a l'extinció o suspensió dels contractes de treball, o per a la reducció de jornada que estiguin en tramitació a l'entrada en vigor d'aquest real decret-llei es regiran per la normativa vigent en el moment del seu inici.

Tanmateix, el tema és rellevant perquè l'exemple valencià sembla haver posat sobre avís a les autoritats estatals que a la legislació de reforma laboral han introduït una disposició addicional tercera, en la qual s'estableix taxativament que el previst a l'article 47 ET no serà d'aplicació a les administracions públiques i a les entitats de dret públic vinculades o dependents d'una o varies d'elles i d'altres organismes públics, llevat d'aquelles que es financin majoritàriament amb ingressos obtinguts com a contrapartida d'operacions realitzades en el mercat³¹. La raó d'aquesta excepció s'ha de trobar sens dubte en la voluntat d'evitar l'aplicació a les reestructuracions de les entitats públiques dels incentius existents pel recurs a les mesures de suspensió de contractes i reducció de jornades. Mesures consistentes en la bonificació de les quotes empresarials a la seguretat social o en la reposició del dret a les prestacions per desocupació dels treballadors acomiadats que hagin travessat una situació de suspensió de contracte o de reducció amb el corresponent consum de les prestacions per desocupació parcial³². Senzillament, l'Estat intenta evitar que es traslladin a la caixa comú de la seguretat social els costos de la regulació del

³¹ A ressaltar que aquí no s'està prenent com a referència la definició d'entitats del sector públic continguda a les legislació de contractes, si no un altra pròpia i peculiar referida únicament a les administracions públiques i a les entitats de dret públic, el que permet en sentit contrari que les societats i fundacions públiques puguin resoldre els seus problemes de personal a través d'expedients suspensius o de reducció de jornada, facilitant en aquest sentit la reestructuració i el redimensionament d'aquest tipus d'ens.

³² Sobre aquesta qüestió ens referim al treball de González Ortega, Santiago, "Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor", en García-Perrote Escartín, Ignacio; Mercader Uguina, Jesús R. (directores), *Reforma laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p.257-259

personal de les autonomies territorials, seguint, per cert, l'exemple valencià que segurament serà tractant amb el procediment i el règim jurídic anterior.

Tanmateix, aquest plantejament condemna a les entitats locals a una reestructuració de ferro. S'està forçant a les administracions públiques a acomiadar directament el seu personal excedent sense la consideració d'altres mesures que podrien permetre preservar el capital humà acumulat i la possible recuperació de l'ocupació pública existent. Encara més, si atenem a les xifres existents relatives al tercer trimestre de 2011, la regulació de l'ocupació en el sector privat s'està realitzant principalment a través de la modalitat de suspensió d'activitat –el 50,5% del total dels expedients autoritzats, ocupant el segon lloc els expedients per reducció de jornada -26,1% del supòsits. És precisament aquest fet el que permet que la majoria d'aquest expedients finalitzi amb un acord -84,4% dels tramitats, i és precisament aquesta opció la que es nega directament des de l'Estat a les nostres entitats locals i als seus treballadors³³.

Les polítiques de reestructuració i racionalització d'organismes públics que s'esperen de les nostres entitats locals en funció del marc introduït pel Reial Decret-Llei 4/2012, de 24 de febrer, pel qual es determinen obligacions d'informació i procediment necessaris per establir un mecanisme de finançament pel pagament als proveïdors de les entitats locals i per l'Ordre HAP/537/2012, de 9 de març, per la qual s'aproven el model de certificat individual, el model per a la sol·licitud i el model de pla d'ajust, previstos en el Reial Decret-Llei 4/2012, de 24 de febrer, pel qual es determinen obligacions d'informació i procediments necessaris per establir un mecanisme de finançament per al pagament als proveïdors de les entitats locals, i el contingut de l'Ordre HAP/583/2012, de 20 de març, per la qual s'aprova el pla de reestructuració i racionalització del sector públic empresarial i fundacional estatal, ens aboca a les conclusions següents:

- a) S'espera de les nostres entitats locals un procés de dissolució d'aquelles empreses públiques que de conformitat amb l'article 103.2 TRRL presentin pèrdues que excedeixen de la meitat del capital social.
- b) S'espera, també, un procés de reducció rellevant d'entitats pertanyents al sector públic local que s'obtidria fusionant societats o fundacions amb un objecte similar o equivalent i extingint societats o fundacions amb una pertinència dubtosa al sector públic que no es justifica per raons d'interès públic i amb una activitat que requereix aportacions pressupostàries.
- c) Es demana la recuperació de contractes externalitzats amb un objecte concret susceptible de ser prestat per personal local, el que indirectament pot suposar l'extinció de empreses mixtes que gestionen serveis públics locals o el qüestionament d'empreses privades que es veuran succeïdes en la seva activitat per ens públics.
- d) Com a conseqüència d'aquest procés caldrà abordar un seguit de mesures laborals que es consideren bàsicament de "redimensionament", que habilitaran les corresponents decisions extintives motivades per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en els termes de la disposició addicional segona del Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, el que no deixa de produir una certa perplexitat per entendre's que a través d'una ordre ministerial s'arriba a concretar un nou fet causal que justifica l'acomiadament objectiu en el sector públic.
- e) En tot cas, sembla que la reestructuració i racionalització del sector públic, admet també la integració de personal laboral entre ens privats i entre ens privats i ens públics, tot i que s'hauran de respectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés exigits en l'EBEP i no es podrà derivar d'aquest procés cap increment de la massa salarial en les entitats corresponents.

Per tant, deixant de banda la qüestió de si s'ha creat una nova causa d'extinció dels contractes laborals en el sector públic empresarial i fundacional consistent en la decisió política de

³³ Les dades reproduïdes procedeixen Secretaria de la acció sindical-coordinación área externa; Gabinete técnico confederal, *Expedientes de regulación de Empleo. Tercer Trimestre de 2011*, UGT, 2011.

reestructurar un seguit d'entitats, els temes plantejats ens obliguen com a mínim a abordar els problemes derivats de la successió entre ens privats i ens públics i els que es puguin plantejar com a conseqüència de la subrogació d'empreses contractistes, successions que poden suposar la incorporació de nou personal en detriment de les limitacions pressupostàries i un indubtable deteriorament del principi d'igualtat i mèrit que precisament no ha estat objecte d'una especial observança en sector públic empresarial i fundacional³⁴.

En tot cas, ara no és el moment d'abordar aquesta qüestió però quedi constància que els plantejaments governamentals caminen per la via d'entendre que la legislació pressupostària es converteix en un límit objectiu per l'assumpció de nou personal procedent d'un procés de successió empresarial, entenen també en base a una interpretació esbiaixada de la jurisprudència comunitària que la recuperació d'activitats externalitzades per part de l'administració local no pressuposa l'assumpció de personal³⁵. En la mateixa direcció, el principi d'igualtat i mèrit es considera com un obstacle objectiu a l'assumpció de personal procedent d'un procés de successió empresarial, però aquest obstacle es pot relativitzar si s'aplica a aquests treballadors la doctrina judicial sobre treballadors indefinits però no fixos, sense perjudici que sigui possible procedir a les corresponents amortitzacions de places amb la subsegüent extinció de relacions³⁶.

En aquesta direcció no estarà de més citar l'experiència acumulada en el procés de reordenació del sector públic d'Andalusia, fonamentada en un primer moment en l'adopció del Reial Decret-Llei 5/2010, de 27 de juliol, pel qual s'aproven mesures urgents en matèria de reordenació del sector públic, en base al qual es preveia l'elaboració de protocols d'integració del personal laboral procedent de les entitats instrumentals suprimides en les noves agències públiques, amb independència de la forma en què aquest tipus de personal va accedir a aquestes entitats i en base a la simple constatació de la prolongació de la relació, protocols que en alguns supòsits concrets han estat bloquejats pels tribunals administratius del territori d'aquesta comunitat per entendre que aquesta forma d'integració és incompatible amb el principi d'igualtat i mèrit³⁷.

³⁴ Ens remetim al nostre treball Mauri, Joan, "Vigencia del sistema de mérito y efectividad de la negociación colectiva en las entidades del sector público", *Gobernanza, Instituciones y Desarrollo. Homenaje a Joan Prats*, Barreda, Mikel, Cerillo i Martínez, Agustí (Coordinadores), p. 265-288

³⁵ El plantejament de la representació estatal que es pot veure a la nota informativa emesa per la subdirecció general de relacions amb altres administracions públiques del ministeri de Hisenda i Administracions Públiques datada el 16 d'abril de 2012, es fonamenta en la STSJUE de 20 de gener de 2011, TJCE/2011/4, pronunciament que entén que la Directiva 2001/23, sobre l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàs d'empreses, de centres d'activitat o de parts d'empreses o de centre d'activitat no s'aplica a una situació en la qual un ajuntament que havia encarregat la neteja de les seves dependències a una empresa privada, decideix posar fi al contracte celebrat amb aquesta i realitzar per si mateix els treballs de neteja de dites dependències, contractat per aquesta activitat mou personal. Tanmateix, les autoritats estatal semblen no entendre que la decisió presa per la instància europea obeeix fonamental al fet objectiu que l'activitat considerada descansa fonamental en la ma d'obra i no constitueix una activitat susceptible de poder ser considerada una entitat econòmica que pugui ser objecte de traspàs, en canvi, l'argumentari de la sentència considera que la directiva indicada es susceptible d'aplicació sense matisacions a un organisme públic.

³⁶ Un desenvolupament d'aquesta proposta es pot veure al treball de Rodríguez Escanciano, Susana, *El fenomen de la successió empresarial en l'administració pública: contingut i conseqüències de l'aplicació dels articles 42, 43 i 44 de l'Estatut dels Treballadors*, FMC, Barcelona, 2010, p. 33-37.

³⁷ Un estudi d'aquesta qüestió a Ferradans Caramés, Carmen, "La reordenación del sector público: efectos de la integración del personal en las agencias", *X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla, 2011. Al respecte, la STSJ d'Andalusia, Sevilla, de 2 de novembre de 2011, RJCA/2011/828, que planteja amb claredat la natural incompatibilitat entre la successió d'empreses de l'article 44 ET, que obliga a una agència pública a fer-se càrrec dels drets i obligacions derivats dels contractes de treball procedents d'una entitat de dret públic, convertint a aquest personal automàticament en personal laboral de l'agència amb accés directe a l'administració instrumental de la Junta d'Andalusia, sense

Les mesures per incrementar la productivitat, amb la corresponent reducció de necessitats de personal, passen hores d'ara per augmentar la jornada de treball dels funcionaris públics i per reduir l'absentisme en l'administració pública. La via elegida a l'efecte és la inclusió en el projecte de llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2012 d'una jornada general del personal del sector públic no inferior a trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual. La mesura afecta a tot el personal, és a dir, al personal funcionari i laboral, i a tot el sector públic, amb inclusió de les entitats que integren l'administració local, i citació expressa dels organismes autònoms, entitats públiques empresarials, consorcis locals i societats i fundacions del sector públic local. Cal remarcar també que les hores de treball són de "treball efectiu", element que remet al còmput del temps de treball i a través del qual es demana que tant al començament com al final de la jornada diària l'empleat públic es trobi en el seu lloc de treball, de manera que el temps necessari per a desenvolupar activitats prèvies o posteriors al començament o la finalització de la feina no computa com a temps de treball com pot ser, per exemple, el temps invertit en trajectes entre el lloc de treball i el domicili o en vestir-se amb un informe o una indumentària especial.

Convé ressaltar que la mesura consisteix en la imposició d'una jornada ordinària que resulta d'un mínim establert en trenta set hores i mitja, per tant, poden existir jornades inferiors o superiors al mínim determinat, el que sembla suggerir implícitament el mateix precepte quan estableix que les jornades especials existents o que es puguin establir, experimentaran els canvis que siguin necessaris per adequar-se a la modificació de la jornada, és a dir, si s'escau, a l'increment de hores establert per a la jornada ordinària. Lògicament, això pressuposa que no existeix com opció el manteniment de la jornada i la retribució de trenta-set hores i mitja considerada com a especial o com a prolongació d'una jornada ordinària de trenta cinc hores, sinó que aquesta jornada ha de patir també el pertinent procés de transformació en una jornada de quaranta hores.

En tot cas, les modificacions –increments- de jornada que es portin a terme com a conseqüència de l'establiment d'aquesta mesura, no podran suposar cap increment retributiu.

La mesura es tanca, advertint de la suspensió de l'eficàcia de les previsions en matèria de jornada i horari contingudes en els acords, pactes i convenis vigents en els ens, organismes i entitats del sector públic indicats que contravinguin el previst en el precepte anterior. Aquest plantejament suggereix que s'accepta com a situació de partida la produïda amb l'aprovació i entrada en vigor de l'EBEP que en el seu article 47 indica expressament que les administracions públiques establiran la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics, capacitat autònoma per organitzar la jornada de treball dels funcionaris públics que s'ha de ficar en relació amb l'article 37.1.m) EBEP, en el qual s'estableix que seran objecte de negociació col·lectiva les matèries referides a "calendari laboral, horaris, jornades"³⁸. Són precisament, els resultats d'aquest procés de negociació els que ara es suspelen directament per ministeri de la llei, al marge del procediment establert per l'article 38.10 EBEP que refereix als òrgans de govern de les administracions públiques que suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords signats. Cal destacar també que aquest precepte no modifica l'article 47 EBEP, certament hi introdueix una forta limitació al establir una jornada ordinària amb caràcter general i còmput anual, però queda

que hagi provat el seu mèrit i la seva capacitat, el que sens dubte pressuposa, sempre a judici del tribunal territorial, una vulneració de l'article 23.2 CE, que refereix a l'accés en condicions d'igualtat als càrrecs i les funcions públiques. De la radicalitat amb la qual s'ha acabat abordant aquest procés dona una idea l'ATS (sala de lo penal, secció 1ª), de 28 de febrer de 2011, JUR/2011/194456, en el qual es resol un querella per prevaricació del sindicat andalús de funcionaris de la Junta d'Andalusia contra el president i els consellers del Govern d'aquesta Comunitat Autònoma, plantejada en base a la inconstitucionalitat manifesta d'aquest tipus d'operacions d'integració.

³⁸ Aquesta és la tesi que s'havia mantingut per Jiménez Asensio, Rafael, "La reordenación del tiempo de trabajo (artículo 4 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre) y la jornada, en cómputo anual, de los empleados públicos de la Administración local", Cuadernos de Derecho Local, 28, 2012, p. 143-173.

subsistent la capacitat autònoma de les nostres entitats locals per establir les pertinents jornades diàries, setmanals i mensuals i per assenyalar les jornades especials.

De la mateixa manera és important subratllar que la llei pressupostària suspèn l'eficàcia de les previsions convencionals en matèria de jornada però també en matèria d'horaris, el que sens dubte obligarà a un intensa tasca de negociació per determinar exactament els efectes concrets de la norma enunciada i els seus resultats últims, i en aquesta direcció s'ha de reprotxar al legislador que no hagi previst expressament una solució per l'adequació dels calendaris laborals vigents que hauran de ser adaptats sense el marge pertinent per la negociació, marge que, en canvi, sí va concedir el mateix legislador al Ministeri de Hisenda i Administracions Públiques, en el Reial Decret-Llei 20/2011, de 30 de desembre, per realitzar la mateixa operació amb els empleats del sector públic de l'administració de l'Estat³⁹. En aquesta direcció, no estarà de més subratllar que el calendari laboral, l'horari i la jornada de treball són matèries objecte de negociació i que la seva reordenació haurà d'ésser objecte de discussió en la pertinent mesa de negociació sense que es puguin imposar mesures immediatament executives sense un intent real de negociació emparat pel principi de bona fe. De la mateixa manera caldrà tenir present que algunes activitats, com per exemple l'escolar, solament es poden organitzar en cicles temporals que s'hauran d'esgotar naturalment traslladant les pertinents adaptacions als cicles subsegüents, sense que això suposi un incompliment de la legislació vigent sinó un criteri prudent d'aplicació que ha de permetre garantir la continuïtat del servei.

En tot cas, queda clar en el precepte pressupostari que l'establiment d'una jornada general consistent un mínim setmanal de mitjana en còmput anual, té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149.1.7, 149.1.13 i 149.1.18 CE. Per tant, els títols que s'invoquen i acumulen són el corresponent a la competència exclusiva de l'Estat en matèria de legislació laboral, el que fa al·lusió a l'elaboració per l'Estat de les bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica i el referit al règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels funcionaris públics. El tema pren tota la seva dimensió si es té en compte que la jurisprudència constitucional manté amb claredat que no es pot considerar bàsic l'establiment d'una determinada jornada de treball i que sembla raonable que les comunitats autònomes en el marc de la seva autonomia disposin de marges per determinar la jornada de treball d'uns cossos de funcionaris que s'han de considerar com estructures jurídica pròpies derivades de la seva potestat d'organització⁴⁰. Segurament, el govern de l'Estat és conscient de la debilitat d'aquest plantejament i d'aquí que completi aquest títol amb un altre més fort referit a les bases i la coordinació de la planificació general de l'economia que li ha servit per limitar l'increment de les retribucions dels funcionaris públics, però també per introduir restriccions a les ofertes públiques d'ocupació, el tema, doncs, sembla bascular cap a la utilitat de l'establiment d'una jornada de treball de caràcter mínim per a tots els empleats públics de les entitats territorials com una mesura en línia per assegurar una limitació de les despeses de personal⁴¹.

³⁹ El tercer paràgraf de l'article 4 del Reial Decret-Llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, establia que per a l'efectiva i homogènia aplicació d'aquesta mesura en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat s'autoritza al Ministeri de Hisenda i Administracions Públiques a dictar les instruccions necessàries per adequar els calendaris laborals vigents, inclosos els sistemes de compliment horari, prèvia negociació en el si de la Mesa General de Negociació, instruccions que no han estat dictades fins al moment la qual cosa resulta rellevant per la constatació de l'existència d'un marge d'adequació per l'aplicació de les mesures d'ampliació horària que es pot traslladar sens dubte a la situació de les nostres administracions locals.

⁴⁰ STC 54/1982, de 26 de juny.

⁴¹ Plantejament que ja s'ha utilitzat per altres matèries i en altres ocasions, tal com es pot veure en l'ATC 233/1997, de 24 de juny i a les SSTC 237/1992, de 15 de desembre, 178/2006, de 6 de juny i 222/2006, de 6 de juliol. Tal com és diu a la recent STSJ de Madrid (sala de lo social) de 17 d'abril de 2012, nº 332/2012, "precisament perquè les Administracions incloses en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 del EBEP tenen capacitat per a regular la duració de la jornada dels seus empleats públics, aquests Òrgans poden acordar

Segurament, no faltaren veus que arribin a considerar que la introducció per norma legal de preceptes d'inaplicació dels pactes i acords col·lectius del sistema d'ocupació pública pot ratllar la inconstitucionalitat, sobre tot davant d'un ús excessiu i reiterat, per ser contraries al dret de llibertat sindical i per privar d'eficàcia al control judicial, el que es considera lesiu pel dret a la tutela judicial efectiva⁴². Encara més, es pot arribar a afirmar que aquest tipus de preceptes en la mesura que qüestionen la intangibilitat i la força vinculant dels convenis col·lectius del personal laboral al servei de les administracions resulten lesius del dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE), en relació amb el dret de llibertat sindical (art. 28.1 CE), però al nostre parer la doctrina del Tribunal Constitucional ha deixant ben palès que del art. 37.1 CE, no deriva una suposada intangibilitat o inalterabilitat del conveni col·lectiu front a la norma legal, encara que es tracti d'una norma sobrevinguda, insistint que en virtut del principi de jerarquia normativa, és el conveni col·lectiu el que ha de respectar i sotmetre's a la llei formal i, més genèricament, a les normes de més rang jeràrquic i no al contrari⁴³. Encara més, algun pronunciament jurisprudencial recent formulat arrel de la impugnació de l'acte d'aprovació de les instruccions d'alguna comunitat autònoma per a l'aplicació de la llei que amplia la jornada de treball del conjunt d'empleats públics d'aquesta comunitat ha acabat afirmant la capacitat de la llei autonòmica per modificar els preceptes d'un conveni col·lectiu reguladors de la corresponent jornada de treball reconeixent l'existència de preceptes autonòmics que ordenen aspectes que afecten a la relació laboral del personal al seu servei i afirmant la primàcia indubtable de la llei, també de la llei autonòmica, sobre el conveni col·lectiu de treball en funció del principi de jerarquia normativa, recordant alhora que els preceptes de l'ET que es refereix a la modificació de les condicions de treball s'actuen solament en els casos que aquesta modificació es produeix per iniciativa unilateral de l'empresa i no en els supòsits en els quals el canvi normatiu troba la seva causa directa i obligada en una llei⁴⁴.

Sincerament, crec que les mesures adoptades en matèria de jornada de treball dels empleats públics locals difícilment seran declarades inconstitucionals per resultar incompatibles amb el sistema de distribució de competències o amb el dret de negociació col·lectiva que deriva de la llibertat sindical, amb la qual cosa les entitats locals es veuran obligades a aplicar a aquests preceptes legals.

Tanmateix, penso també que una reordenació horària com la plantejada no s'improvisa i que la mateixa operació obre nombroses opcions d'ordenació que hauran d'ésser objecte de negociació amb les corresponents organitzacions sindicals. Encara més, entenc que la recuperació de les

tal mesura o no i, per aconseguir que s'adopti per tots ells, l'Estat la imposa com a mesura de "bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica" (art. 149.1.13 CE), a través de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, al igual que ha pres per aquesta via mesures de política de personal públic en altres ocasions, com és el cas de la reducció de salaris".

⁴² En aquesta direcció, Alfonso Mellado, Carlos L., "La suspensión del cumplimiento de los pactos y acuerdos en la negociación colectiva funcional conforme al art. 38.10 EBEP", *Revista de Derecho Social*, 56, 2011, p. 38-39. Tanmateix, el cert és que en els últims pronunciaments judicials no s'han plantejat cap dubte sobre aquesta possibilitat, entenen que per imperatiu del principi de legalitat consagrat en l'article 9 CE, les normes promulgades per l'Estat, amb caràcter de dret necessari, penetren, per imperi de la llei, en la norma paccionada ja creada, tal com es diu a la STS de 20 de desembre de 2007, RJ/2007/1897 i a la SAN de 10 de maig de 2010, JUR/2010/162865. Aquest mateix plantejament és el que s'aplica ara

⁴³ ATC 85/2011, de 7 de juny, 101/2011, de 5 de juliol i 104/2011. Un anàlisi d'aquesta jurisprudència a Nogueira Guastavino, Magdalena, "La inadmisión por el Tribunal Constitucional de las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas sobre el RDL 8/2010 por la rebaja de las retribuciones de los empleados públicos", *Aranzadi Social*, 8/2011, p. 77-91. A ressaltar, doncs, que les modificacions derivades de la llei pressupostària no constitueixen un supòsit de modificació substancial de les condicions de treball que hagi de seguir el procediment establert per l'article 41 ET, sinó, tal com s'ha dit per la reducció de retribucions, un nou límit a la negociació col·lectiva dimanant de normes pressupostàries de superior rang, com es pot veure a les SSTS de 23 de febrer de 2012, RJ/2012/3905 i de 17 d'abril de 2012, JUR/2012/15747.

⁴⁴ STSJ de Madrid (sala de lo social) de 17 d'abril de 2012, nº 332/2012.

trenta-set hores i mitja o de les quaranta hores pot ser una bona ocasió per introduir un cert grau de flexibilització de la gestió del temps de treball compatibilitzada amb la conservació de l'ocupació i els drets econòmics dels empleats públics. En tot cas, les possibilitats d'aplicació de la llei no son exclusives unes de les altres i segurament estaran condicionades per les característiques del servei a què es dediquen els empleats públics, sense perjudici que puguin ser adoptades unilateralment si fracassa la negociació i els sindicats no volen assumir una responsabilitat en la gestió dels recursos humans que els correspon per imperatiu legal.

En aquesta direcció resulta possible limitar-se a un compliment estricte de la llei que, en definitiva demana l'ampliació de les jornades de treball sense increment o decrement de les retribucions. Aquesta és la línia seguida en aquelles comunitats autònomes que han modificat els horaris del personal funcionari, passant de 35 hores a 37 hores i mitja setmanals⁴⁵.

El fonament últim d'aquest tipus de legislació s'articula en torn als elements següents:

- a) Una jornada ordinària de treball en un promig setmanal no inferior a les 37 hores y 30 minuts, amb una duració de hores i jornades anuals en funció de les necessitats dels serveis, amb diferents alternatives de quantificació i distribució⁴⁶.
- b) Aquesta jornada es considera compatible amb un règim de dedicació especial consistent en una jornada màxima de 40 hores i una jornada reduïda per interès particular de 25 hores amb el 75% de la retribució que correspondrien pel desenvolupament de la jornada complerta.
- c) Semblantment, s'admeten jornades d'estiu reduïdes entre el 16 de juny i el 15 de setembre, de 32 hores i mitja setmanals, a realitzar pels funcionaris amb jornada general de treball, i de 35 hores, a realitzar pels funcionaris en règim de dedicació especial.
- d) Amb caràcter general l'horari d'obligat compliment serà de 9.00 a 14.30 hores; el temps restant fins a completar la jornada setmanal o mensual es realitzarà en horari flexible entre les 7.30 hores i les 9.00 hores i entre les 14.00 i les 19.30 hores.
- e) En aquells supòsits en que la prestació de la jornada ordinària de treball s'efectuï en torns de treball, s'opta per mantenir els torns existents i incrementar el nombre de jornades anuals en la proporció necessària per a completar les hores totals de duració anual.

⁴⁵ Al respecte es prenen com exemples les Instruccions del Director General de Funció Pública per a l'aplicació de la disposició addicional primera de la Llei 6/2011, de 28 de desembre, de mesures fiscals i administratives de la Comunitat de Madrid (BOCM de 29 de febrer de 2012) i l'Ordre de 12 de març de 2012, de la Conselleria de Presidència i Administracions Públiques de Castella-La Manxa, de modificació d'horaris del personal funcionari (DOCLM de 13 de març de 2012), que s'inspiren directament en la Resolució de 20 de desembre de 2005, de la Secretaria General per a l'Administració Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal civil al servei de l'Administració General de l'Estat (BOE de 27 de desembre de 2005).

⁴⁶ Aquest és un element certament canviant en les normatives de referència: la norma estatal parla d'un còmput anual, equivalent 1647 hores, la Comunitat de Madrid planteja dos alternatives, una de 1650 hores anuals a realitzar en 220 jornades de treball anual i un altra de 1645 hores a realitzar en 235 jornades de treball anual, la norma manxega es refereix a un total de 1665 hores de jornada màxima anual; a ressaltar que l'Ordre JUS/615/2012, de 1 de març, per la qual es regula la duració de la jornada de treball en còmput anual i les de les jornades en règim de dedicació especial per al personal al servei de l'Administració de Justícia (BOE de 28 de març de 2012), fa referència a una jornada equivalent a 1625 hores anuals. De fet, com es sap hi ha diverses formes per calcular la jornada de treball en termes anuals –una apreciació de naturalesa indirecta- i no totes elles donen el mateix resultat –la jornada de treball del personal al servei de l'administració de justícia estimada en 1625 hores de treball s'apropa molt a una jornada setmanal en torn a les 36 hores; al respecte Alarcón Caracuel, Manuel, "La jornada ordinaria de trabajo y su distribución", en Aparicio Tovar, Joaquín; López Gandia, Juan (Coordinadores), *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 46-47.

Segurament, també resultaria possible plantejar una hipòtesi de treball en la qual les jornades setmanals es poguessin mantenir estàtiques i, per tant, es pogués seguir amb el mateix, horari de treball. Aquí, les hores sobrants s'acumulen en una borsa i queden pendents de col·locació en funció de les necessitats del servei. La finalitat de les hores de borsa és fer front a períodes en els que la corresponent administració pública necessita, per diverses circumstàncies, incrementar la força de treball, sense tenir que recórrer d'aquesta manera a la prestació de serveis extraordinaris. En contrapartida les hores de borsa que es pugessin utilitzar irregularment es compensarien amb la cancel·lació d'un temps addicional al realment usat, per valorar la seva disponibilitat. D'aquesta manera es podrien mantenir els hàbits personals i familiars, no afectar el nivell d'ocupació actual i impactar sobre el cost del serveis extraordinaris que es veurien efectivament reduïts. Lògicament, la clau de volta d'aquesta solució s'ha de trobar en el correcte tractament de les condicions que s'han de donar per procedir a aquest tipus de distribució de jornada, els agents que han d'intervenir en la decisió i la possible antelació de la mateixa amb el preavís que s'hagi de respectar, i en la possible acotació del període durant el qual es pot utilitzar la borsa abans de considerar decaiguts els crèdits horaris integrants de la mateixa amb la seva corresponent cancel·lació, si s'escau, a través d'un pla de recuperació de jornada convenientment individualitzat⁴⁷.

Sens dubte, existeix una pluralitat de sistemes per fer front a aquesta ampliació horària, però una reflexió final mereix la nostra consideració: l'ampliació de la jornada de treball no és sinònim de productivitat, la productivitat no deriva automàticament de la franja horària en què s'està a disposició sinó del treball efectivament realitzat en la mateixa i del seu grau d'aprofitament, però això el debat sobre la productivitat de la jornada de treball s'està traslladant avui dia de la seva dimensió qualitativa a la seva dimensió quantitativa.

En tot cas, el que és segur és que l'esmentada ampliació no es pot produir d'avui per demà, aquesta s'ha de donar després de la pertinent negociació en la corresponent mesa i assegurant un període de transició que permeti la definició racional, la definició "útil" d'un nou calendari laboral.

Les mesures d'ampliació horària corren parelles de les mesures de control de la prestació efectiva de la jornada laboral. Per això no ens ha de sorprendre que en l'anomenat "Programa nacional de reformes 2012", presentat a la Unió Europea, el Govern de l'Estat, hagi introduït la previsió de mesures per avançar en la modernització i racionalització de l'administració consistent en la millora de la qualitat i l'eficiència de l'ocupació pública, mesures que han de contribuir a estalviar despeses de personal, augmentar la productivitat dels empleats públics i a disminuir la contractació de personal interí. Entre aquestes mesures, solament es citen amb una certa concreció, les adreçades a reformar les condicions d'accés i permanència en la situació d'incapacitat temporal dels funcionaris, amb l'objectiu de reduir costos i incrementar la productivitat de l'ocupació pública.

Segurament, aquesta és la direcció que es vol adoptar si es té en compte que el programa de reformes per al Regne d'Espanya 2012, preveu explícitament la del règim general de la seguretat social dels funcionaris civils de l'Estat relativa a les situacions d'accés i permanència en la situació d'incapacitat temporal a portar a terme durant l'any 2012 que suposaria la modificació de la situació de plenitud retributiva durant els tres primers mesos i el canvi del còmput de la situació de mesos a dies, amb la introducció de mesures de control en cas d'inassistència justificada a les pertinents revisions mèdiques.

⁴⁷ Al respecte no estarà de més recordar que la Resolució de 30 de gener de 2012, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica el II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2012, 2013 i 2014, preveu expressament en el clàusula d'aquest acord referit a la flexibilitat ordinària en el temps de treball, una directriu adreçada als convenis col·lectius perquè facilitin la distribució irregular d'un 10% de la jornada anual ordinària aplicable i la disposició d'una borsa de cinc dies (0 40 hores) a l'any que es podrà alterar en la distribució prevista en el calendari anual.

El cert és que les diferents comunitats autònomes venen abordant mesures sobre la situació d'incapacitat temporal i les seves prestacions, a títol d'exemple, la Llei 5/2012, del 20 de març, de mesures fiscals, financeres i administratives i de creació de l'impost sobre les estades en establiments turístics, preveu expressament en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, la suspensió dels acords i pactes sindicals relatius al reconeixement de millores econòmiques directes destinades a completar la prestació per incapacitat temporal per contingències comunes del règim de previsió social aplicable. Esdevenen inaplicables, amb els mateixos efectes, les condicions regulades pels convenis col·lectius amb relació a la millora directa de les prestacions a que fa referència l'apartat anterior. Tot i això es reconeix que els òrgans de negociació de l'àmbit respectiu poden acordar, com a màxim i en concepte de millora directa, la percepció de la totalitat de retribucions durant els tres primers mesos en què el treballador romanguí en situació d'incapacitat temporal. D'aquesta manera es busca una identificació de l'acció protectora de les administracions públiques en aquesta matèria i entre el règim laboral i el règim del mutualisme administratiu.

Tanmateix, al nostre parer, no sembla que el model exposat es pugui traslladar sense més a una funció pública de l'Estat que de fet no ha conegut tradicionalment aquest model de millores complementàries. Segurament, el Govern de l'Estat està més proper al plantejament realitzat en la gestió de l'ocupació pública pel Govern del País Basc. El punt de partida de les mesures basques s'ha de trobar en la Llei 6/2011, de 23 de desembre, per la qual s'aproven els pressupostos generals de la Comunitat Autònoma d'Euskadi per a l'exercici 2012, en aquesta norma es preveu la suspensió en la seva aplicació dels articles i les clàusules que regulen els complements retributius en concepte de millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social o del règim de previsió social que correspongui, en les situacions d'incapacitat temporal per malaltia comú, autoritzant-ne al Govern per regular reglamentàriament en quines condicions, requisits i percentatges es procedirà a l'abonament dels dits complements.

En aquesta direcció, el Govern Basc va aprovar en la seva reunió de 10 de gener de 2012, un seguit de mesures complementàries per a la posta en marxa de les previsions de la llei pressupostària, entre aquestes mesures es preveu un nou càlcul dels complements en els supòsits d'incapacitat per malaltia comú o accident no laboral de conformitat amb les regles següents:

- a) Des del primer dia de la baixa al tercer dia de la baixa s'abonarà el 50% de les retribucions quan es tracti de la primera baixa en exercici, i el 40% en la segona baixa, Per a baixes posteriors el complement serà a partir del quart dia.
- b) Des del quart dia de baixa fins el dia 20 s'abonarà un complement fins assolir el 70% de les retribucions.
- c) Des del dia vint-i-u fins el dia quaranta i quatre s'abonarà un complement fins assolir el 85% de les retribucions.
- d) A partir del dia quaranta i cinc de baixa s'abonarà un complement fins assolir el 100 de les retribucions.

Es tracta, doncs, d'una estratègia distinta del tractament de l'absentisme a l'administració pública que sembla en principi més encertada si tenim en compte les dades disponibles sobre aquest fenomen a les nostres administracions públiques⁴⁸. En efecte, no estarà de més advertir que la mitjana anual es pot situar sobre els 32 dies de baixa per cada treballador que estava en situació d'incapacitat temporal, repartits entre tres o més episodis a l'any, i que la durada mitjana de les

⁴⁸ Ens referim a les dades obtingudes a l'Estudi sobre absentisme laboral a la Generalitat de Catalunya per a l'any 2009, disponible a: http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio_Publica/Documents/Prevenció%20i%20salut%20laboral/Arxius/Prevenció%20riscos%20laborals/estudi_absentisme_2009.pdf

baixes per treballadors és de 17 dies, amb la qual cosa el problema no són les baixes prolongades més enllà del tres mesos, sinó les baixes puntuals i repetides que tenen un horitzó de fins a quinze dies.

A l'administració local consta encara sortir de la dinàmica de l'aplicabilitat dels acords que preveu l'abonament de les retribucions íntegres dels funcionaris en els supòsits de baixes per incapacitat temporal fins a límits temporals que s'estableix en dotze o divuit mesos. Al respecte, s'ha de recordar que la disposició addicional sisena de la Llei 26/2009, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2010, estableix que tots els funcionaris integrats en el règim general de la seguretat social quan es trobin en la situació d'incapacitat temporal, durant els tres primers mesos, tindran la mateixa protecció en dita situació que la prevista per als funcionaris civils de l'Estat en l'article 21.1.a) del Reial Decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre seguretat social dels funcionaris civils de l'Administració de l'Estat. Precisament, en aquest citat article 21.1 a) es declara que, durant els tres primers mesos, la prestació econòmica en situació d'incapacitat temporal consistirà en la totalitat de les retribucions bàsiques i de les retribucions complementàries dels funcionari en la mateixa quantia que li correspondrien en cada moment en el seu lloc de treball.

El problema rau, avui per avui, en determinar qué succeeix a partir del quart mes i, específicament, si és possible pactar col·lectivament complements. Entenc que a partir del primer dia del quart mes el funcionari local en situació d'incapacitat temporal passarà a percebre la corresponent prestació econòmica prevista en el règim general de la seguretat social -75% de la corresponent base reguladora. Aquesta prestació es regirà pel disposat en la normativa general de seguretat social en virtut del disposat en el Reial Decret 480/1993, de 2 d'abril, pel qual es va integrar en el règim general de la seguretat social als funcionaris de l'administració local, segons el qual les prestacions relatives a la incapacitat temporal es concediran als dits funcionaris en els mateixos termes i condicions que les previstes en el règim general de la seguretat social. Però el problema rau en la legalitat de completar aquesta quantitat via negociació col·lectiva mitjançant una millora complementària. El recent Dictamen 11/12, de la Comissió Jurídica Assessora de la Generalitat de Catalunya sobre la Consulta formulada per l'Ajuntament d'Arenys de Munt sobre l'aplicabilitat dels acords de personal funcionari dels ens locals que preveuen l'abonament de la totalitat del sou en els casos de baixes per incapacitat laboral transitòria ha reobert aquesta qüestió afirmant que la disposició addicional sisena de la Llei de pressupostos per a l'any 2010 no ha regulat la matèria específica que ens ocupa i per tant no hi ha incompatibilitat entre aquesta i els acords i pactes que estableixen millores a partir del tercer mes de la incapacitat temporal. Senzillament, els acords sobre incapacitat temporal en la mesura que no afectin als tres primers mesos d'incapacitat temporal, no contradiuen la Llei general de pressupostos de l'Estat per a l'any 2010.

El problema d'aquesta posició és que margina la jurisprudència existent que ha vingut refusant fins a dates molts recents els complements per IT en base a dos grans arguments: a) la reserva de llei sobre l'estructura de les retribucions dels funcionaris públics, el que implica que no es poden crear altres conceptes retributius al marge o suplint els que estableix la norma legal; b) el principi d'igualtat entre funcions públiques, el que significa un règim d'identitat en l'estructura retributiva i en l'extensió i intensitat de la protecció social entre els funcionaris de l'administració local i els funcionaris de l'administració de l'Estat. En aquesta direcció i en un primer moment el nostre Tribunal Suprem ha entès que les millores retributives per IT son una indubtable retribució indirecta, amb la qual cosa es crearien per acord col·lectiu un concepte retributiu nou que vendria a desbordar les previsions de les lleis de funció pública⁴⁹. En un segon moment, el nostre Tribunal ha recordat que les clàusules de millora de la prestació són regulacions que s'introdueixen sobre la matèria seguretat social, àmbit que escapa a les competències de les corporacions locals sobre

⁴⁹ SSTs de 15 de juny de 1989, RJ/1989/4387, de 23 d'abril de 1991, RJ/1991/3515, de 28 de juny de 1991, RJ/1991/5307, de 19 de desembre de 1991, RJ/1992/353, de 17 de febrer de 1992, RJ/1992/2494, de 24 de febrer de 1992, RJ/1992/2786 i de 25 de març de 1992, RJ/1992/3231.

els seus funcionaris, recordant també que la seva admissió acaba produint un resultat que suposa una infracció de la disposició final segona LRBRL, que estableix que els funcionaris de l'administració local tindran la mateixa protecció social que els funcionaris de l'administració de l'Estat⁵⁰.

Recentment els últims pronunciaments resumeixen aquests arguments assenyalant la impossibilitat per a les corporacions locals d'establir amb fons públics un sistema de previsió social pels seus funcionaris que excedeixen de l'àmbit competencial pertinent desbordant l'establert pels funcionaris de l'Estat i posant en qüestió la seva capacitat de negociació per a fixar una espècie de retribució indirecta situada al marge de les lleis bàsiques estatals en matèria d'ocupació pública i de règim local⁵¹.

Com no podia ser d'altra manera aquests arguments s'han seguit a la Sentència de la Sala de Justícia del Tribunal de Comptes 11/2008, de 28 de maig, JUR/2008/326562, que declara la responsabilitat comptable directa d'un alcalde i del interventor d'un ajuntament per l'existència d'un seguit de pagaments indeguts originats per l'abonament a personal del ajuntament de la totalitat de retribucions en una situació de baixa per malaltia durant més de tres mesos.

Per tant, sembla que aquesta és una qüestió relativament tancada a l'espera de l'última intervenció del legislador de crisi que es el Govern de l'Estat.

Barcelona, 25 de maig de 2012.

⁵⁰ SSTs de 4 de desembre de 1995, RJ/1996/1564 i de 10 de febrer de 1997, RJ/1997/1409.

⁵¹ SSTs de 12 de març de 2008, RJ/2008/2299 i de 19 de novembre de 2008, RJ/2008/7907.