

# XIII

## BREVE COMENTARIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO LABORAL

### **Legislación aplicable:**

*Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral.*

*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.*

*Ley 1/2000 de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*

*Ley Orgánica 6/1985 de 1 de Julio del Poder Judicial*

### 1. INTRODUCCIÓN

Hemos entendido necesario en esta guía, hacer una breve síntesis sobre la Jurisdicción Social y los Procedimientos Judiciales que en ella se desarrollan. Son unas notas ilustrativas, pero escuetas, por lo que recomendamos que, ante cualquier problema que nos plantea acudir a la correspondiente Asesoría Jurídica

La Ley de Procedimiento Laboral es el instrumento que permite acceder a la tutela judicial en los conflictos que se susciten aplicando la normativa del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La regulación del procedimiento laboral se recoge en la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Realmente habría de hablarse de procedimientos laborales, ya que no hay uno único, sino distintos procedimientos.

El proceso laboral no es más que un procedimiento civil especial y por tanto sobre el procedimiento laboral tiene una gran incidencia la Ley de Enjuiciamiento Civil, así por ejemplo, la LPL remite expresamente a la aplicación de la LEC materias como cuestiones de competencia, audiencia al rebelde, recursos de reposición y suplica, recursos de queja, ejecución de sentencias.... También cabe destacar que la LPL contiene una regla genérica de supletoriedad en su disposición adicional 1º, en el sentido de que la LEC se aplica en defecto de una regulación laboral específica o cuando la LPL resulta incompleta.

De cómo evitar estos procedimientos, cómo se llega hasta ellos y de los órganos competentes para resolverlos, es de lo que se tratará en los siguientes apartados. No obstante, para más información a este respecto, remitimos al Boletín Informativo número 70, «Apuntes Básicos del procedimiento laboral» (Secretariado Permanente –Comité Confederado CGT).

Los órganos jurisdiccionales del orden laboral o social, son aquellos que conocen de las pretensiones que se promueven en la rama social del derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos.

La estructura de los órganos jurisdiccionales sociales es:

- Juzgados de lo Social
- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional
- sala de lo Social del Tribunal Supremo

Para determinar la competencia de cada órgano, hay que aplicar ciertas reglas de competencia<sup>1</sup>:

- Competencia Funcional: Se refiere al órgano jurisdiccional que debe enjuiciar el asunto, según la fase en la que se encuentra.
- Competencia Territorial: Lugar en el que se ejerce la jurisdicción.
- Competencia Material: Asuntos sobre los que les corresponde enjuiciar a los órganos jurisdiccionales según el objeto.

## 2. INTENTOS DE SOLUCIÓN PREPROCESAL

### 2.1. ARBITRAJE

La institución del arbitraje se introduce en la jurisdicción social por la Ley 11/1994 posibilitando a empresarios y trabajadores/as el acudir voluntariamente a la decisión de un tercero para dirimir sus conflictos.

La presente guía ha desarrollado pormenorizadamente los distintos arbitrajes previstos en el ET, por lo tanto, para una información detallada remitidos a los capítulos oportunos.

Esta posibilidad está limitada a:

- Laudos en materia electoral (Artículo 76 ET)
- Laudos dictados para dar solución a controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de Convenios Colectivos (Artículo 91 ET).
- Laudos adoptados en trámite de consultas en supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y suspensión y extinción del contrato por causas económicas (Artículo 85.1 ET).
- Los laudos dictados en el supuesto de cobertura normativa en sustitución de ordenanzas (Disposición transitoria sexta ET).

Para que exista la posibilidad de emplear arbitraje para cuestiones o conflictos de carácter individual es necesario:

- Que dicho conflicto verse sobre aplicación o interpretación de cláusulas convencionales.
- Que exista un sometimiento expreso de las partes al procedimiento arbitral.

---

1. Ver los cuadros que se anexan al presente capítulo.

## 2.2. CONCILIACIÓN PREVIA A LA VÍA JUDICIAL (ARTÍCULOS 63-68 LPL)

### 2.2.1. Concepto y ámbito

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

La LPL reitera la exigencia del intento conciliador ante el Servicio Administrativo correspondiente o ante el órgano que pueda cerrarse al efecto en acuerdo interprofesional o convenio superior como «requisito previo» para tramitar cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional. (Artículo 63 LPL). En este sentido el ASEC considera la mediación en él prevista como *«requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción laboral»*.

La STC 75/2001, de 26 de marzo (BOE 1 de mayo) estableció claramente que la finalidad del intento de conciliación previa es posibilitar, antes de iniciarse el proceso, un acuerdo que lo evite, con las naturales consecuencias de celeridad y ahorro de energía procesal.

### 2.2.2. Órganos de conciliación

- Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de la Dirección General del Trabajo y de las Direcciones Provinciales. (Véase el RD 2756/1979, de 23 de noviembre de asunción de funciones por el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.)
- Servicios equivalentes en las CCAA que tengan transferida la competencia, para conflictos de ámbito de comunidad autónoma o inferior.
- Órganos que asumen estas funciones, si se han constituido mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos (Artículo 83 ET), siendo el más relevante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), credo por el ASEC (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales)

### 2.2.3. Ámbito. Intento de conciliación obligatorio

Acudir a un intento conciliador es un requisito previo obligatorio para tramitar cualquier proceso ante el órgano jurisdiccional, con algunas excepciones:

- Procesos sobre seguridad social.
- Procesos sobre disfrute de vacaciones.
- Impugnación de Convenios Colectivos.
- Procesos iniciados de oficio.
- Impugnación de estatutos de los sindicatos.
- Procesos de Tutela sindical.
- Procesos en que se demanda al Estado o a otro ente público y a personas privadas, cuando la pretensión tiene que someterse a la reclamación previa y el asunto puede resolverse en ella.

## **2.3. RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA (ARTÍCULO 69 LPL)**

### **2.3.1. Concepto**

La reclamación previa consiste en el planteamiento pre procesal de una pretensión ante un ente jurídico-público (Estado y organismos, CCAA, Corporaciones Locales), que sólo en caso de no aceptar tal pretensión podrá ser demandado jurisdiccionalmente.

Es preceptivo el agotamiento de la vía administrativa previa en los siguientes casos:

- Cuando se haya de demandar al Estado u organismos del dependientes, CCAA, Corporaciones locales
- Cuando se haya de demandar a una Entidad Gestora o a la Tesorería de la Seguridad Social.

No procede la reclamación administrativa previa en ninguno de los casos en que está excluida la conciliación.(vacaciones, materia electoral, impugnación de Convenios Colectivos, impugnación de estatutos de sindicatos o su modificación, tutela de libertad sindical, reclamaciones FOGASA, procesos de oficio, conflictos colectivos).

El TC, ha señalado en diversa jurisprudencia, STC 11/1988, que, en los casos en que aparezca clara una omisión del trámite procede en general permitir la subsanación de esa omisión, en cualquier caso, no cabe desestimar la demanda por falta de reclamación previa si antes no se requirió para subsanar tal defecto concediéndose plazo a tal efecto (STC 16/1999 o en el mismo sentido la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de noviembre de 2000)..

## **3. EL PROCESO ORDINARIO**

El proceso ordinario es aquel por el que se rigen la mayoría de los conflictos en el ámbito laboral, fuera de cuyo ámbito quedan los procesos especiales que veremos más adelante. El proceso ordinario instrumenta principalmente todas las acciones derivadas del contrato de trabajo (artículo 2 LPL), destacando la acción de reclamación de cantidad y derechos.

En el cuadro que se anexa al presente comentario se puede observar de manera sucinta las diversas fases del proceso ordinario.

## **4. LOS PROCESOS ESPECIALES**

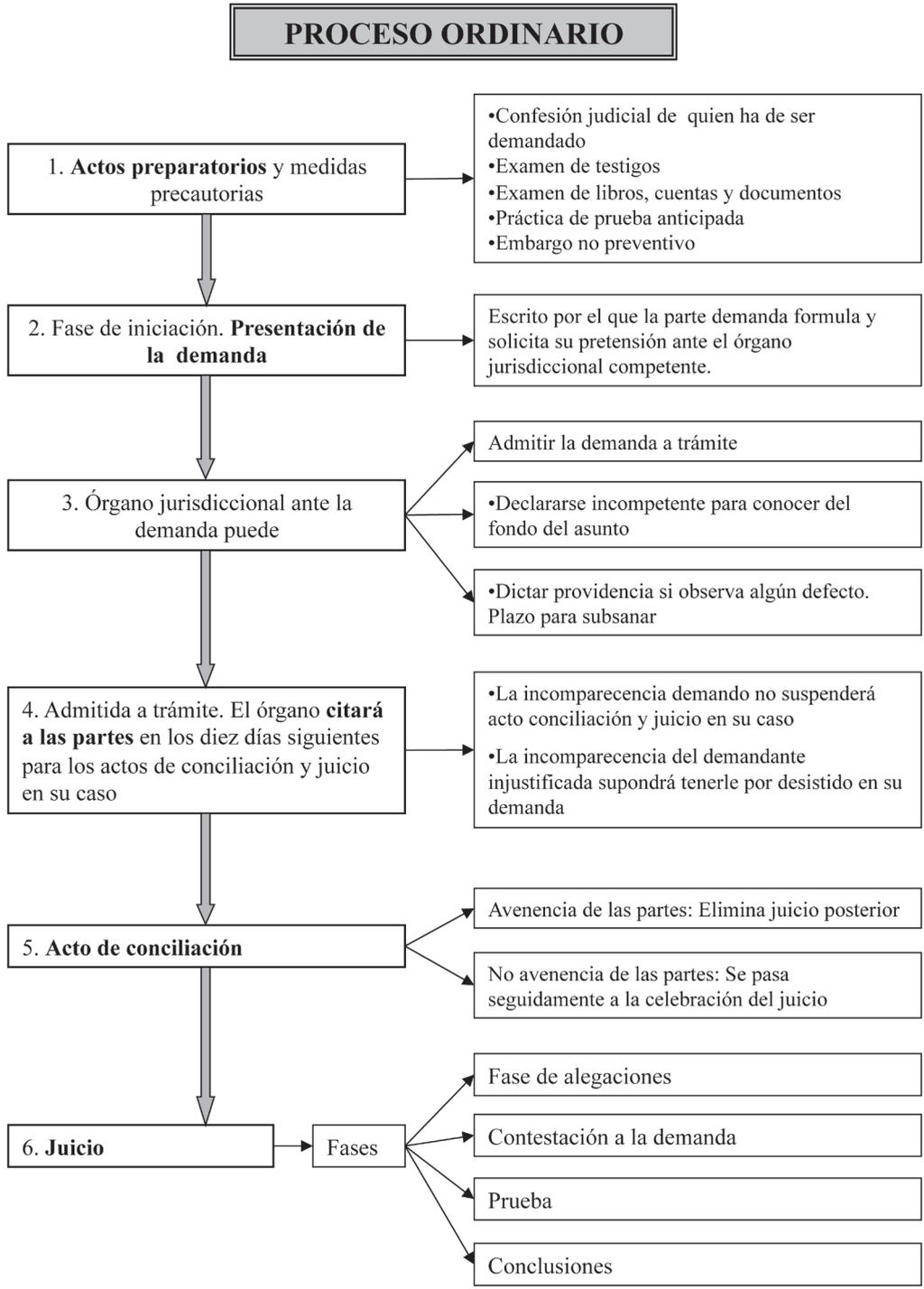
El ordenamiento establece unos tipos especiales de procesos que por su especialidad en la materia se regulan de manera diferente al proceso ordinario, particularmente en la forma de iniciarse el proceso, trámites previos al mismo, tramitación del juicio, sentencia, etc.

La LPL se limita a establecer las particularidades respecto al proceso ordinario, configurándose las normas del proceso ordinario como supletorias respecto del régimen de los procesos especiales. En cuanto a las especialidades de cada proceso remitimos al Boletín Informativo número 71,

limitándonos en este momento a mencionar todos aquellos procesos que presentan una regulación diferente respecto el proceso ordinario.

- Despido disciplinario ( artículo 103 y siguientes LPL)
- Sanciones (Artículo 114 y 115 LPL)
- Reclamación al Estado de Salarios de Tramitación (Artículo 116 a 118 LPL)
- Extinción del contrato por causas objetivas (Artículo 120 a124 LPL)
- Vacaciones (Artículo 125 y 126 LPL)
- Materia electoral (Artículo 127 a 136 LPL)
- Clasificación profesional (Artículo 137 LPL)
- Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 138 LPL)
- Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares. (Artículo 138 bis)
- Procesos de seguridad social (Artículo 139 a145 LPL)
- Procesos iniciados de oficio (Artículo 146 a 150 LPL)
- Conflictos Colectivos (Artículo 151 a160 LPL)
- Impugnación sobre Convenios Colectivos (Artículo 161 a164 LPL)
- Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación (Artículo 165 a 174 LPL)
- Tutela de derechos de la libertad sindical y de los derechos y libertades públicas artículo 175 a 182).

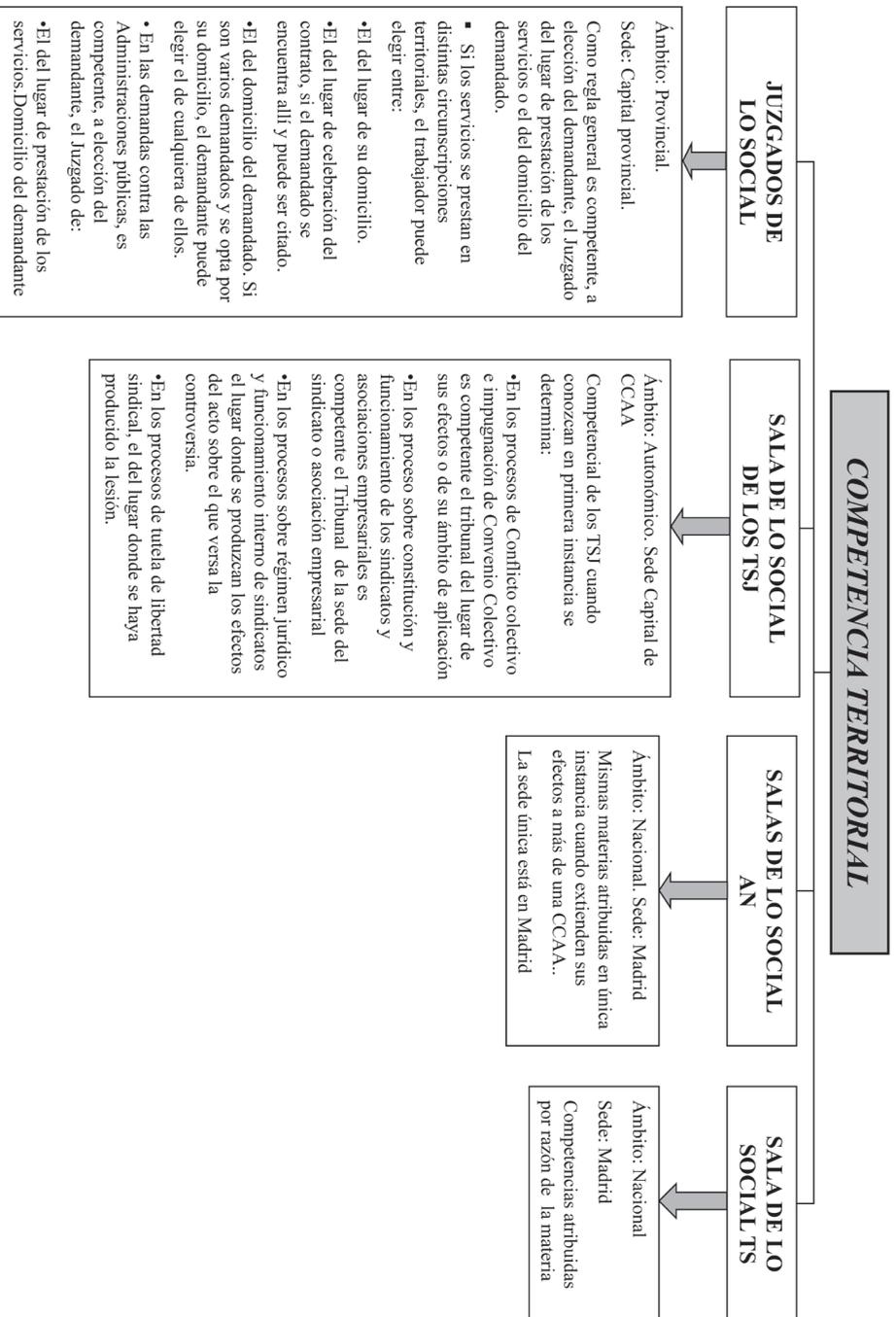
Cuadro nº74



Cuadro n°75

**PROCESOS ESPECIALES**

- 
- 1- Despido disciplinario (artículo 103 y siguientes LPL)
  - 2- Sanciones (artículo 114 y 115 LPL)
  - 3- Reclamación al Estado de Salarios de Tramitación (artículo 116 a 118 LPL)
  - 4- Extinción del contrato por causas objetivas (artículo 150 a 124 LPL)
  - 5- Vacaciones (artículo 125 y 126 LPL)
  - 6- Materia electoral (artículo 127 a 136)
  - 7- Clasificación profesional (artículo 137 LPL)
  - 8- Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 138 LPL)
  - 9- Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares (artículo 138 bis)
  - 10- Procesos de seguridad social (artículo 139 a 145 LPL)
  - 11- Procesos iniciados de oficio (artículo 146 a 150 LPL)
  - 12- Conflictos colectivos (artículo 151 a 160 LPL)
  - 13- Impugnación sobre Convenios Colectivos (artículo 161 a 164 LPL)
  - 14- Impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación (artículo 165 a 174 LPL)
  - 15- Tutela de derechos de la libertad sindical y de los derechos y libertades públicas (artículo 175 a 182)



Cuadro n°77

