



# REGLES I PRINCIPIS DEL PROCÉS LABORAL EN ESPECIAL LA DEMANDA LABORAL



TREBALL FINAL DE GRAU

FACULTAD DE DRET  
GRAU DE DRET

TUTOR  
FERRAN CAMAS RODA

AUTORA  
TÀNIA ALSINA MUDARRA

Curs 2018 – 2019  
1ra convocatòria

## ÍNDIX

1.	PRESENTACIÓ.....	3
2.	CONSIDERACIONS PRELIMINARS .....	4
3.	PRINCIPIS DEL PROCÉS LABORAL: PRINCIPIS COMUNS AMB EL PROCÉS CIVIL I PRINCIPIS ESPECÍFICS .....	5
4.	ACTUACIONS PRÈVIES A LA DEMANDA. EVITACIÓ DEL PROCÉS.....	11
4.1.	CONCILIACIÓ PRÈVIA .....	11
4.2.	ESGOTAMENT DE LA VIA ADMINISTRATIVA PRÈVIA A LA VIA JUDICIAL SOCIAL .....	12
4.3.	DILIGÈNCIES PRELIMINARS .....	14
5.	INICI DEL PROCÉS: LA DEMANDA.....	15
5.1.	REGLES GENERALS EN RELACIÓ ALS TERMINIS PER INTERPOSAR LA DEMANDA .....	15
a)	Dies hàbils.....	15
b)	Prescripció i caducitat .....	16
5.2.	FORMA I CONTINGUT DE LA DEMANDA .....	20
5.3.	VARIACIÓ SUBSTANCIAL DE LA DEMANDA.....	24
5.4.	ESMENA DE LA DEMANDA .....	26
6.	ESPECIALITATS RESPECTE DE LA DEMANDA EN RELACIÓ A LES MODALITATS PROCESSALS .....	29
6.1.	IMPUGNACIÓ DE L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI.....	31
6.2.	IMPUGNACIÓ DE SANCIONS .....	33
6.3.	RECLAMACIÓ A L'ESTAT DEL PAGAMENT DELS SALARIS DE TRAMITACIÓ EN JUDICIS D'ACOMIADAMENT .....	33
6.4.	IMPUGNACIÓ DE L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES .....	33
6.5.	ACOMIADAMENT COL·LECTIU PER CAUSES ECONÒMIQUES, ORGANITZATIVES, TÈCNIQUES O DE PRODUCCIÓ DERIVADES DE FORÇA MAJOR .....	34
6.6.	IMPUGNACIÓ DE VACANCES .....	35
6.7.	IMPUGNACIÓ EN MATÈRIA ELECTORAL.....	36
a)	Impugnació de laudes.....	36
b)	Impugnació de la resolució administrativa que denegui el registre i de la certificació de la representativitat sindical.....	36
6.8.	RECLAMACIÓ DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL .....	37
6.9.	IMPUGNACIÓ DE MOBILITAT GEOGRÀFICA, MODIFICACIONS SUBSANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL, SUSPENSÍO DEL CONTRACTE I REDUCCIÓ DE JORNADA PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ O PER FORÇA MAJOR.....	37

6.10. RECLAMACIONS SOBRE ELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL RECONEGUTS LEGAL O CONVENCIONALMENT.....	38
6.11. RECLAMACIÓ DE LES PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL .....	38
a) Impugnació d'altres mèdiques.....	38
b) Reclamació de les prestacions de la seguretat social .....	39
6.12. PROCEDIMENT D'OFICI.....	41
6.13. PROCEDIMENT D'IMPUGNACIÓ D'ACTES ADMINISTRATIUS EN MATÈRIA LABORAL I DE SEGURETAT SOCIAL EXCLOSOS ELS PRESTACIONALS .....	42
6.14. PROCÉS DE CONFLICTES COL·LECTIUS.....	43
6.15. IMPUGNACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS .....	44
6.16. IMPUGNACIONS RELATIVES ALS ESTATUTS DELS SINDICATS I DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS O A LA SEVA MODIFICACIÓ.....	46
a) Impugnació de la resolució administrativa que denega el dipòsit.....	46
b) Impugnació dels estatuts dels sindicats.....	46
c) Impugnació dels estatuts de les associacions empresarials .....	46
6.17. TUTELA DELS DRETS FONAMENTALS I LLIBERTATS PÚBLIQUES .....	47
7. A MODE DE SÍNTESI.....	49
8. AGRAÏMENTS.....	52
9. BIBLIOGRAFIA UTILITZADA.....	53
10. REFERÈNCIES JURISPRUDENCIALS .....	53
11. LEGISLACIÓ .....	54
12. ANNEX. ENTREVISTA AL MAGISTRAT GUSTAVO JOSÉ MUÑOZ GONZÁLEZ .....	55

## 1. PRESENTACIÓ

El treball plasma la demanda en el procés laboral i de seguretat social, en concret, els requisits necessaris amb la finalitat que sigui admesa la demanda en cadascuna de les modalitats processals existents en la jurisdicció social.

L'objectiu d'aquest Treball de Final de Grau és estudiar els principis que regeixen en el procés laboral, les regles generals en relació als terminis per interposar la demanda, és a dir, els terminis de caducitat i prescripció de les accions en matèria laboral, en quins tipus de demanda és requisit essencial o potestatiu acudir a la conciliació o mediació o en quins és requisit essencial haver esgotat la via administrativa prèvia.

Tanmateix, l'objectiu més important i és en el que està centrat el Treball, és l'anàlisi de la demanda en el procés laboral, els seus requisits generals com a demanda del procés ordinari laboral i els requisits específics per raó de la modalitat processal que correspon en virtut de la naturalesa de l'objecte del procés.

També, com a finalitat d'aquest treball, el propòsit és veure els problemes que poden donar lloc una demanda amb defectes processals o omissions o interposar una demanda seguint els requisits d'una modalitat diferent de l'adequada segons la naturalesa de l'objecte del litigi.

A títol personal, sóc una aspirant a advocada laboralista i m'agradaria tenir uns coneixements bàsics però claus sobre la demanda en un procés laboral per tal que totes les demandes que interposi prosperin.

## 2. CONSIDERACIONS PRELIMINARS

S'ha optat per realitzar un Treball de Final de Grau sobre la demanda en matèria laboral i Seguretat Social perquè és fonamental, a l'hora d'iniciar un procés, delimitar l'objecte i les parts. Doncs, tal com preveu l'art. 81.4 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social, en endavant Llei 36/2011, si la demanda, tot i ser informal, no compleix uns determinats requisits, el Lletrat de l'Administració de Justícia, un cop revisada la demanda i percebut errors o omissions, en cas que pugui ser esmenada, concedeix un termini de quatre dies per esmenar-la a través d'una Diligència d'ordenació, i en cas de no fer-ho o fer-ho de forma incorrecta, dona compte al jutge o al tribunal perquè dicti una resolució sobre la seva admissibilitat a través d'una interlocutòria. Si aquesta demanda està ben formulada o s'ha esmenat dins del termini concedit, s'admet pel Lletrat de l'Administració de Justícia mitjançant decret i el Jutge dicta una interlocutòria de diligències de preparació de la prova, en el seu cas.

Resulta essencial encertar correctament la modalitat processal que ha de regir en cada acció que s'exercita per evitar que s'expirin els terminis de caducitat de l'acció, i provoqui, conseqüentment una vulneració al dret de defensa de l'interessat, contemplat a l'art. 24 de la CE.

Val a dir que, la delimitació de l'objecte es realitza a la demanda, doncs no es permet una variació substancial de la demanda. En aquest sentit, s'ha d'al·legar totes les pretensions en aquest tràmit (art. 400 de la Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil).

La rellevància de la demanda radica en què és l'acte amb el qual comença a produir-se la situació de <<litispendència>>, iniciant el procés laboral. La interposició de la demanda davant l'òrgan judicial significa que és l'actuació formal del dret a accionar demanant justícia.

Com ja s'ha dit, la demanda, a més de promoure l'actuació judicial, també fixa el contingut objecte de la <<litis>>, que s'imposa tant al demandant com al jutge<sup>1</sup>. Això vol dir que el demandant no pot introduir en les fases d'al·legacions o conclusions variacions substancials a la demanda i que el Jutge manca de poders per conèixer més enllà d'allò que s'ha demanat.

Interessa aclarir que la demanda, no és un simple acte d'iniciació processal, sinó que en ella es concreta el dret d'acció que formula la pretensió, és a dir, es demanda al jutge alguna cosa contra algú sol·licitant la tutela en defensa d'un determinat dret<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Montoya Melgar, A. (2014) *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid, p. 753 – 811

<sup>2</sup>Moliner Tamborero, G. (Revisado en esta edición por de Castro L.F.). (2009-2010) *Memento Práctico. Procedimiento laboral*. Francis Lefebvre, p. 357

### 3. PRINCIPIS DEL PROCÉS LABORAL: PRINCIPIS COMUNS AMB EL PROCÉS CIVIL I PRINCIPIS ESPECÍFICS

El procés laboral és la institució jurídica creada per l'ordenament per la solució judicial dels conflictes plantejats en l'àmbit social del Dret. A través del procés laboral els Jutges i Tribunals de l'ordre social de la jurisdicció, integrants del poder judicial (art. 1 c de la Llei orgànica de 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial), jutgen i executen la cosa jutjada<sup>3</sup>.

Constitucionalment es reconeix expressament la solució judicial dels conflictes, concretament, a l'art. 24.1 de la Constitució Espanyola i la peculiaritat del procés laboral explica que aquest es regeixi per una norma també específica, la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social. Amb caràcter general, tot allò que no estigui previst per la LRJS l'art. 4 de la LEC exigeix l'aplicació supletòria de la LEC i en supòsits d'impugnació dels actes administratius, la competència de la qual correspongui a l'ordre social, la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciosa Administrativa de 1998 (DF 4a de la Llei 36/2011), amb l'adaptació necessària a les particularitats del procés social, sempre que siguin compatibles amb els seus principis.

En relació als principis del procés laboral (Montoya Melgar, 2014 p. 753-811), aquest integra principis i regles del procés civil, per la qual cosa incorpora els següents principis comuns d'audiència i igualtat, i per la condició de procés civil especial, el principi dispositiu i la seva derivació al principi d'aportació de part, a la vegada que integra els principis propis del procés laboral, en particular, el principi de celeritat.

- Principi de legalitat processal: consisteix en la subjecció del procés a la llei, doncs, els tribunals i qui acudeixi a aquests i intervingui han d'actuar conforme la Llei (art. 1 de la LEC).
- Principi de bona fe processal: proscriu l'abús i frau en el procés (art. 247 de la LEC).
- Principi d'audiència: garantit a l'art. 24 CE, en el sentit que proclama el dret a un procés amb totes les garanties i prohibeix la indefensió. L'audiència es relaciona amb la defensa, per tant, el dret a ser escoltat està íntimament vinculat a la possibilitat de fer al·legacions i a utilitzar els mitjans de prova que es considerin oportuns.
- Principi de contradicció: segons el qual ambdues parts han d'exposar a l'òrgan judicial les seves pretensions. Aquest principi exigeix que abans de dictar cap resolució que pugui repercutir en una persona, s'ha d'haver atorgat l'oportunitat d'influir en el contingut de la resolució sigui formulant al·legacions o utilitzant les proves que li convinguin <<audietur

---

<sup>3</sup>Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Op. cit., p. 753

*et altera pars*>;>;, en cas contrari, no es pot dictar cap resolució. (Ormazabal Sanchez, 2013, p.146)

- Principi d'igualtat: Exigeix que les parts tinguin els mateixos mitjans d'atac i de defensa. Això requereix l'existència d'un paral·lelisme o equilibri entre les oportunitats de defensa de les parts<sup>4</sup>. Tot i això, aquest principi es modera per donar un tractament més favorable al treballador, doncs s'entén que es parteix d'una relació desigual on l'empresari està situat en una posició superior sobre el treballador econòmicament i socialment i, a més, jurídicament respecte de la relació que els vincula. És patent que el treballador és la part dèbil a la qual s'ha de protegir.
- Principi de publicitat del judici: que implica que el judici s'ha de portar a terme en audiència pública i que les sentències són motivades i es dicten en audiència pública, així ho preveu l'art. 24.2 i 120 de la CE. Ara bé, això no és realment així, doncs, les sentències, normalment no es dicten en audiència pública. Aquest principi constitucional es contraposa al dret fonamental a la intimitat, dignitat i l'honor (art. 18 CE), per la qual cosa, quan es publiquen les sentències s'ha d'eliminar tot rastre de dades personals de les parts del litigi.
- Principi dispositiu: i d'aportació de part, que consisteix en què les parts del litigi han de promoure el procés, tot i que en alguns casos, la iniciació del procés laboral correspon a l'Administració. Les parts han de formular l'acció i la defensa, aportar l'al·legació dels fets i la proposició de proves que estimen necessàries per fonamentar el seu dret. Malgrat això, l'art. 88 de la LRJS atorga al jutge, en cas que ho estimi necessari, desenvolupar actuacions investigadores com les providències o diligències finals, així completar el coneixement adquirit per les proves aportades, ordenant la pràctica d'una prova addicional, que pot ser documental, pericial, d'interrogatori de les parts i testimonis o de reconeixement judicial.

El procés laboral, a més té uns principis específics que consisteixen en l'especial protecció o tutela que es dispensa al treballador en el curs del procés. Les parts en el procés civil estan en situació d'igualtat davant del jutge, en canvi, en el procés laboral s'entén que el treballador se situa en una posició d'inferioritat real que l'ordenament intenta corregir col·locant a la part dèbil sota una especial protecció. El privilegi que s'atorga al treballador en el seu posicionament processal és un aspecte de la desigualtat formal que pretén aconseguir una igualtat material.

---

<sup>4</sup> Ormazabal Sánchez, G. (2013) *Introducción al derecho processal*. Marcial Pons, Madrid, p.153

Els jutges i tribunals de l'ordre jurisdiccional social i els lletrats de l'administració de justícia tenen com a funció l'ordenació del procediment entre d'altres, i per tant, han d'interpretar i aplicar les normes reguladores del procés social segons els principis d'immediació, oralitat, concentració i celeritat contemplats a l'art. 74 de la LRJS. Cal dir, que aquests principis, són compartits també amb els del procés civil, això no obstant, el de celeritat és el principi propi del procés laboral<sup>5</sup>.

- Principi d'oralitat: persegueix la simplificació formal i la celeritat del procés, evitant les complexitats i dificultats intel·lectuals del procés predominantment escrit. En el procés laboral predomina àmpliament l'oralitat, en concret, en els actes de conciliació i judici. D'altra banda, la demanda, la sentència i les formes de recursos de cassació i suplicació es regeixen pel principi d'escriptura (art. 97 de la Llei 36/2011). Tot i que les sentències, en alguns casos es poden dictar de forma oral, així queda patent a l'art. 50 de la LRJS. Les actuacions fonamentals es realitzen en l'acte de judici, en el qual l'oralitat s'aplica plenament (art. 85 de la Llei 36/2011). La contestació, la pràctica de la prova, les conclusions i la intervenció del jutge són orals.
- Principi d'immediació: suposa la presència judicial en declaracions, proves i vistes, tal com preveu l'art. 137 de la LEC, és a dir, a tota l'actuació, i també, la impossibilitat legal de dictar sentència un jutge diferent del que va presidir l'acte del judici (art. 98 de la Llei 36/2011).
- Principi de concentració: suposa que els actes processals se succeeixen sense terminis interromputs que els separin en el temps. Al judici es concentren les alegacions inicials, la proposició, admissió i pràctica de proves, així com les conclusions. En aquest sentit, les qüestions prejudicials civils o administratives són resoltes a la sentència pel mateix Jutge laboral, sense que la prejudicialitat tingui efecte devolutiu, i per tant, sense que quedi suspès el procés laboral (art. 4 de la LRJS). En la mateixa línia, la prejudicialitat penal no suspèn el procediment laboral, excepte en el cas especial que la qüestió penal prèvia sigui per un presumpte delictes de falsedat documental, que pogués influenciar notòriament en el cas.
- Principi d'instància única: vol dir que la impugnació de la sentència del Jutge laboral no torna a obrir la discussió i examen complet del litigi ja pronunciat la <<litis>> ja sentenciada, sinó que el Tribunal superior (Sala IV del TS i Sales del social dels TSJ) manca de facultats per entrar a conèixer novament de l'assumpte enfrontant-se a ell amb idèntica posició que el jutjador *a quo*. Només existeixen recursos extraordinaris de cassació i suplicació, la missió dels quals es limita a verificar l'ajustament a Dret del procés, la resolució del qual s'impugna. Amb tot, s'adverteix en el nostre sistema

---

<sup>5</sup>Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Op. cit., p. 753 – 811



processal, i per tant, en la cassació i la suplicació laborals, una fallida respecte a la finalitat típica dels recursos extraordinaris, ja que el TS i els TSJ, arriben a dictar una nova sentència, substitutiva de la revocada, entrant a conèixer sobre el fons de l'assumpte.

- Principi d'impuls judicial (art.43.2 de la LRJS): limitant el caràcter dispositiu del procés. Normalment, a les parts els hi correspon iniciar el procés, proposar les proves practicables, romandre en el judici, etc., així i tot, el jutjador dirigeix formalment i materialment el procés, i exerceix àmplies funcions de conducció de la prova (arts. 88, 93.2 i 95 de la LRJS), interrogatori de les parts, pèrits i testimonis (art. 87.3 LRJS), etc. A més, la iniciativa judicial és intensa i es concreta en la tutela al més dèbil. Aquest principi no s'ha de confondre amb el mal denominat procés d'ofici, perquè el Jutge laboral no promou el procés, sinó que es tracta d'un procés incoat per resolució o denúncia oficial que, per raons d'interès social, inicia l'Administració laboral.
- Principi d'economia: presenta dos aspectes bàsics, que són la gratuïtat en el procés (art. 119 CE) i la no necessitat de postulació per lletrat, només exigida en via de recurs.

En relació a l'assistència jurídica gratuïta, compren el dret a assessorament i defensa en judici, així com l'exempció de dipòsits i consignacions per interposar recursos, que s'ha aplicat tradicionalment a treballadors i als beneficiaris del règim públic de la Seguretat Social (art. 2 d de la Llei 1/1996 de 10 de gener, d'assistència jurídica gratuïta). També es beneficien de la mateixa manera, les Entitats Gestores i Serveis Comuns de la Seguretat Social (art. 2 b de la Llei 1/1996).

S'ha de puntualitzar que abans s'aplicaven les taxes judicials a aquestes persones quan interposaven recursos de suplicació o cassació amb una exempció del 60% (Llei 10/2012, de 20 de novembre, reguladora de determinades taxes en l'àmbit de l'Administració de Justícia i de l'Institut Nacional de Toxicologia i Ciències Forenses modificada pel Real Decret-Llei 3/2013, de 22 de febrer, per el que es modifica el règim de les taxes en l'àmbit de l'Administració de Justícia i el sistema d'assistència jurídica gratuïta). Això no obstant, aquesta llei va ser declarada parcialment inconstitucional. En síntesi, el Fonament jurídic quinzè concreta l'abast que es deriva de les declaracions d'inconstitucionalitat que es formulen al llarg de la sentència i declara la nul·litat de la taxa de 500 € pel recurs de suplicació i de 750 € pel de cassació, qualsevol que sigui la seva modalitat, ambdós de l'ordre social. Doncs, el Tribunal Constitucional entén que el Dret a la tutela judicial efectiva no pot quedar limitat per aquesta taxa amb la finalitat d'una dissuasió d'accions i recursos judicials infundats. En resum, la STC de 21 de juliol de 2016, núm. 140/2016, que resol sobre un recurs d'inconstitucionalitat que es formula contra els arts. 1, 2, 3, 5, 6, 7 i 11 de la Llei 20/2012, per la qual es regulen determinades taxes en l'àmbit de l'Administració de Justícia i de l'Institut Nacional de Toxicologia i Ciències Forenses. Aquest recurs s'interposa per un total de cent nou diputats del Grup Parlament Socialista en el Congrés dels Diputats i el fonamenten en quatre motius. Bàsicament, al·leguen que el conjunt de conceptes de la Llei

10/2012 ocasiona una vulneració de diversos preceptes constitucionals, en concret, al dret a la tutela judicial efectiva de l'art. 24.1 de la CE en tant que, sistema tancat de recaptació tributària, limita de forma no raonada i discriminatòria l'exercici de drets fonamentals, incorporant solucions que són contràries a principis establerts en el text constitucional.

El TC estima que la Llei que s'impugna vulnera el dret fonamental a la tutela judicial efectiva en relació a l'accés a la jurisdicció i accés al recurs, per dues raons essencials: perquè s'exigeix aquesta taxa a la generalitat de persones físiques i jurídiques, i per mantenir, i en tot cas, elevar les quanties fixades a l'art. 35 de la Llei 53/2002, que preveu, de forma innovadora la seva imposició per poder interposar els recursos de suplicació i cassació a l'ordre social amb el resultat d'impedir en uns casos i de dissuadir en altres l'exercici del dret d'accés a la jurisdicció.

El TC estima causes d'inadmissió invocades per l'Advocat de l'Estat, i per tant, l'art. 2, 5, 6 i 11 de la Llei no s'analitzaran a través del recurs d'empara, perquè considera que la demanda no aporta arguments pels quals considera que aquests articles contravenen els drets fonamentals.

A més, respecte de la totalitat de les persones físiques que estan exemptes al pagament de la taxa judicial, esdevé una pèrdua sobrevinguda parcial de l'objecte del present recurs amb motiu de l'entrada en vigor de l'art. 11 del Real Decret-llei 1/2015 i la del posterior art. 10 de la Llei 25/2015 respecte a la impugnació dels arts. 1 i 7 de la Llei 10/2012 en relació al pagament de la taxa per les persones físiques.

En l'anàlisi d'aquests preceptes en atenció a les persones jurídiques el TC aclareix que l'art. 119 de la CE no reconeix un dret a la gratuïtat de la justícia en atenció a la naturalesa dels drets i interessos legítims controvertits o al tipus de procés que permet la seva tutela. Centrant l'atenció a l'ordre social, el TC destaca que el caràcter no rigorosament formalista del procés laboral i que si bé no existeix un dret constitucional de gratuïtat de la justícia en aquest àmbit, la finalitat que han atribuït a aquest procés com a instrument corrector de les desigualtats entre el treballador i l'empresari, no pot quedar compromesa per l'exigència d'un esforç econòmic excessiu en la satisfacció d'un tribut pel seu accés.

El TC també, determina que no aprecia cap raó i justificació per acreditar que s'hagi tingut en compte que les quanties establertes a l'art. 7 de la Llei 10/2012, per la interposició de recursos s'adeqüen a una capacitat econòmica que no excedeix de la que pot posseir una persona jurídica, per això aquestes taxes resulten contràries a l'art. 24.1 de la CE.

Respecte de la quota variable que preveu aquest mateix article, el TC analitza la seva proporcionalitat tant pels processos de primera o única instància com respecte de la interposició de recursos. Doncs, determina que l'aplicació d'un innovador instrument dissuasiu de recursos infundats mitjançant la taxa de la Llei 10/2012 no només no resulta idònia a aquesta finalitat, sinó que serveix a un altre objectiu que ja està cobert per l'exigència dels dipòsits i tampoc s'ha

acreditat que la introducció de la taxa és deguda a una suposada falta o insuficiència d'aquesta mateixa eficàcia dissuasiva respecte dels diferents dipòsits regulats per l'ordenament jurídic.

En definitiva, el TC declara la pèrdua sobrevinguda de l'objecte del recurs en tot allò que refereix a la impugnació de l'art. 3.1 i dels arts. 1 i 7 en la seva aplicació a les persones físiques i declara la inconstitucionalitat i nul·litat de l'art. 7.1 en incisos concrets. També declara la inconstitucionalitat i nul·litat de l'art. 7.2 i desestima el recurs en la resta.

Tornant als principis específics de l'ordre social:

- Principi de celeritat: aquest és el principi propi del procés laboral, doncs, la Llei d'Enjudiciament Civil no el contempla per al procés civil, en canvi, els altres sí, però no de la mateixa forma. Regint en el procés una major agilitat de terminis i senzillesa de tramitació deguda a la urgència amb què han de ser resoltes les pretensions nascudes arran d'un conflicte de treball. S'estableixen terminis peremptoris i improrrogables; fent irrecurribles determinades decisions del Jutge laboral; exigint que la pràctica de la prova es realitzi en l'acte de judici com a regla general; imposant que les excepcions es formulin en contestar la demanda; suprimint el tràmit d'incidències del procés civil i imposant al Jutge laboral que resolgui les qüestions prèvies en la mateixa sentència.

## 4. ACTUACIONS PRÈVIES A LA DEMANDA. EVITACIÓ DEL PROCÉS

### 4.1. CONCILIACIÓ PRÈVIA

La intenció d'arribar a una conciliació és un requisit previ per la tramitació del procés laboral, i en alguns casos, acudir a mediació (art. 63 de la Llei 36/2011).

Amb tot, s'exceptua d'aquest requisit els processos següents previstos a l'art. 64 de la Llei 36/2011:

- Exigeixen l'esgotament de la via administrativa.
- D'impugnació de l'acomiadament col·lectiu pels representants dels treballadors.
- Iniciats d'ofici.
- Impugnació de convenis col·lectius.
- Impugnació dels estatuts dels sindicats o de la seva modificació.
- D'anul·lació de laudes arbitrals.
- Impugnació d'acords de conciliacions, de mediacions i de transaccions.
- Sobre Seguretat Social.
- De Gaudi de vacances.
- En Matèria electoral.
- De Mobilitat geogràfica.
- De Modificació substancial de les condicions de treball.
- Sobre suspensió del contracte.
- Reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades per força major.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques.
- Accions laborals de protecció contra la violència de gènere.

Així com s'exceptuen aquells processos en qui són part demandada l'Estat o un altre ens públic i també ho siguin persones privades, a condició que la pretensió s'hagi de sotmetre's a l'esgotament de la via administrativa i en aquesta es pugui decidir sobre l'objecte del litigi.

També es produeix aquesta exempció un cop ja s'ha iniciat el procés i s'ha dirigit la papereta o la demanda contra persones determinades i es fa necessari dirigir o ampliar la mateixa contra persones diferents de les que inicialment s'han demandat.

Tot i això, encara que estiguin exceptuats d'aquest requisit, quan l'acord de conciliació o mediació al qual es pot arribar, pugui tenir eficàcia jurídica per raó de la naturalesa de la pretensió exercitada i les parts es presentin en temps voluntàriament i de comú acord a aquestes vies prèvies, se suspenen els terminis de caducitat o s'interrompen els de prescripció.

Segons l'art. 65 de la LRJS, una vegada s'ha presentat la sol·licitud de conciliació o de mediació se suspèn els terminis de caducitat i s'interromp els de prescripció. Ara bé, el còmput de la caducitat es reprèn l'endemà al qual s'ha intentat la conciliació o mediació o transcorregut quinze dies hàbils sense que s'hagi celebrat, excloent del còmput els dissabtes.

En tot cas, s'entén que s'ha finalitzat el procediment i complert el tràmit si ha transcorregut trenta dies sense haver realitzat l'acte de conciliació o sense haver iniciat la mediació o arribat a un acord durant aquesta.

Així mateix, se suspèn i s'interromp els terminis de caducitat i prescripció, respectivament, per la subscripció d'un compromís arbitral. El còmput es reprèn l'endemà de l'adquisició de fermesa del laude arbitral, si es donés el cas d'una interposició d'un recurs judicial d'anul·lació del laude, es reprèn el termini l'endemà de l'adquisició de fermesa de la sentència.

Si el Fons de Garantia Salarial formula la impugnació del laude arbitral, en relació amb possibles obligacions de garantia salarial, o per altres tercers que són possibles perjudicats, es pot fonamentar en il·legalitat o lesivitat i el termini per l'exercici de l'acció compta des que pugui haver conegut l'existència del laude arbitral.

Val a dir que l'assistència a l'acte de conciliació o mediació és obligatòria pels litigants en els processos en què aquesta obligació no s'hagi exceptuat (art. 66 de la LRJS) i l'acció per impugnar l'acord de conciliació o de mediació caduca al cap de trenta dies hàbils següents a aquell en què s'adopta l'acord. Pels possibles perjudicats, el termini comptarà des que ho puguin haver conegut tal com preveu l'art. 67 de la LRJS.

#### 4.2. ESGOTAMENT DE LA VIA ADMINISTRATIVA PRÈVIA A LA VIA JUDICIAL SOCIAL

L'art. 69 de la Llei 36/2011 determina com a requisit indispensable esgotar la via administrativa quan així procedeixi segons la normativa de procediment administratiu aplicable per poder demandar a l'Estat, CCAA, entitats, locals o entitats de Dret públic amb personalitat jurídica pròpia vinculades o dependents d'aquests. En tot cas, l'Administració pública ha de notificar als interessats les resolucions i actes administratius que afecten els seus drets i interessos, expressant el termini per interposar els recursos pertinents. En aquest sentit, la DA 3a de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, ha modificat els arts. 69 i 70 de la LRJS. Bàsicament, la modificació afecta a la jurisdicció social concretant que només s'ha d'acudir a la via administrativa prèvia a la via judicial social quan la demanda es dirigeix als subjectes acabats de mencionar i actuen com a ens públics, i no com a particulars.

Així, l'interessat pot formalitzar la demanda en el termini de dos mesos des que s'hagi d'entendre esgotada la via administrativa. A la demanda s'ha d'acompanyar una còpia de la resolució denegatòria o documents acreditatius de la interposició o resolució del recurs administratiu quan sigui necessari, adjuntant una còpia de tot per l'entitat demandada.

En canvi, en les accions derivades d'acomiadament i altres accions subjectes a termini de caducitat, el termini d'interposició de la demanda és de vint dies hàbils o l'especial que sigui aplicable segons la modalitat processal, comptats des de l'endemà a aquell en què s'hagi de produir l'acte o la notificació de la resolució impugnada, o des que s'ha d'entendre esgotada la via administrativa en els altres casos.

Dit això, quan es tracta d'interposar demanda de tutela de drets fonamentals i llibertats públiques contra actes de les Administracions públiques en l'exercici de les seves potestats en matèria laboral i sindical, si bé és cert que el termini per interposar la demanda és de vint dies des de l'endemà de la notificació de l'acte o del transcurs del termini fixat per la resolució, aquest termini es té en compte quan la lesió és deguda a la inactivitat administrativa o en actuacions en via de fet, doncs el termini de vint dies s'inicia transcorregut vint dies des de la reclamació contra la inactivitat o via de fet, o des de la presentació del recurs, respectivament (art. 70 de la LRJS).

En relació a la demanda en matèria de prestacions de la Seguretat social, és indispensable que els interessats interposin reclamació prèvia davant l'entitat gestora amb excepció dels procediments d'impugnació de les resolucions administratives expresses en les quals s'acorda l'alta mèdica emeses per òrgans competents de les Entitats gestores de la Seguretat Social en concloure el període de tres-cents seixanta-cinc dies de la prestació d'incapacitat temporal (art. 71 de la LRJS). En el supòsit en què no estiguin exempts el termini és d'onze dies des de la notificació de la resolució. En els altres casos, el termini és de trenta dies des de la notificació de la resolució de l'òrgan competent o des de la data en què s'hagi d'entendre produït el silenci administratiu.

L'interessat pot sol·licitar que es dicti una resolució o que es produeixi un acord, quan el reconeixement inicial o la modificació d'un acte o dret en matèria de Seguretat Social, l'Entitat que correspon està obligada a procedir d'ofici. De la mateixa manera que si s'ha caducat la reclamació prèvia anterior, l'interessat pot reiterar-la fins que no es produeixi la prescripció del dret i sens perjudici dels efectes retroactius d'aquesta.

En els casos en què la reclamació administrativa prèvia sigui preceptiva, la demanda s'ha de formular en el termini de trenta dies, a comptar des de la data en què s'ha notificat la denegació de la reclamació prèvia o des del dia en què s'entengui denegada per silenci administratiu. Tanmateix, en els processos d'impugnació d'altres mèdiques el termini és de vint dies des de la resolució de la reclamació administrativa prèvia, si no és preceptiva des de l'adquisició de plens efectes de l'alta mèdica o des de la notificació de l'alta definitiva acordada per l'Entitat gestora.

S'ha d'acompanyar inexcusablement a la demanda el rebut de presentació o còpies amb segell de les reclamacions pertinents.

Per aprofundir una mica més, s'ha de dir que no es pot introduir per les parts variacions substancials de temps, quantitats o conceptes respecte de les que són objecte del procediment administratiu i de les actuacions dels interessats o de l'Administració, ja sigui en fase de reclamació prèvia en matèria de prestacions de Seguretat Social o bé en via de recurs que esgoti la via administrativa, excepte fets nous o que no s'hagin pogut conèixer amb anterioritat (art. 72 de la LRJS).

#### 4.3. DILIGÈNCIES PRELIMINARS

Per tal de preparar correctament la demanda, la persona que pretén demandar pot sol·licitar de l'òrgan judicial una sèrie d'activitats enumerades a la LEC<sup>6</sup>, i demanar per exemple, que la persona contra la qual es pretén dirigir la demanda presti declaració sobre alguns dels següents extrems:

- Personalitat.
- Capacitat.
- Representació o legitimació.

O que aporti algun document, el coneixement del qual sigui necessari per al judici. Doncs, es tracta d'actes preparatoris i de diligències preliminars.

També, pot sol·licitar la determinació de qui són els socis, partícips, membres o gestors d'una entitat sense personalitat i les diligències necessàries dirigides a la determinació de l'empresari i els integrants del grup o entitat empresarial (art. 76 de la LRJS).

En el supòsit de conflicte col·lectiu, la persona que pretén interposar una demanda pot sol·licitar una diligència preliminar amb la finalitat de concretar els integrants del grup d'afectats, quan no estiguin determinats i són fàcilment determinables. A més, es pot formular sol·licitud d'altres diligències i investigacions necessàries per preparar el judici a més d'aquelles previstes a la Llei d'Enjudiciament Civil (art. 256 de la LEC).

És important la distinció amb l'anticipació de la prova i assegurament de la prova que es pot sol·licitar abans d'interposar la demanda o després. En relació amb l'anticipació de la prova (art. 78 de la LRJS), qui pretén demandar o presumeix que serà demandat pot sol·licitar prèviament del jutge o tribunal la pràctica anticipada d'algun mitjà de prova quan existeix una preocupació fundada que, per causa de les persones o de l'estat de les coses, aquests actes no poden realitzar-

---

<sup>6</sup> Armenta Deu, T. (2017) *Lecciones de Derecho procesal civil*. Marcial Pons, Madrid, p.149

se en el moment processal generalment previst a tal efecte o la realització de la qual presenti greus dificultats en aquell moment.

## 5. INICI DEL PROCÉS: LA DEMANDA

### 5.1. REGLES GENERALS EN RELACIÓ ALS TERMINIS PER INTERPOSAR LA DEMANDA

#### a) Dies hàbils

El termini per interposar la demanda està subjecte a unes regles generals (art. 43 de la Llei 36/2011). Per començar, les actuacions processals s'han de practicar en dies i hores hàbils en el termini o dins del període fixat per la seva pràctica. Els terminis són peremptoris i improrrogables, és a dir, són urgents, per la qual cosa, només es poden suspendre i obrir de nou en casos establerts taxativament a les lleis<sup>7</sup>, a excepció dels terminis assenyalats per dictar una resolució.

Els dies del mes d'agost són inhàbils, tant en el procés declaratiu com en el tràmit de recurs o d'execució, excepte en les modalitats processals següents:

- Acomiadament.
- Extinció del contracte de treball per voluntat del treballador, acomiadament col·lectiu i per causes objectives.
- Mobilitat geogràfica.
- Modificació substancial de les condicions de treball.
- Suspensió del contracte.
- Reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Impugnació d'altres mèdiques, vacances, matèria electoral, conflictes col·lectius.
- Impugnació de convenis col·lectius.
- Tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques.

Tampoc són inhàbils aquests dies per l'adopció d'actes preparatoris, mesures precautòries i mesures cautelars en matèria de prevenció de riscos laborals, accident de treball i malalties professionals, així com per actuacions tendents a assegurar l'efectivitat dels drets reclamats o per aquelles que si no s'adopten poden ocasionar un perjudici de difícil reparació.

A més, per les accions laborals derivades dels drets establerts sobre protecció integral contra la violència de gènere, els dies del mes d'agost també són hàbils.

---

<sup>7</sup> Ormazabal Sánchez, G. (2013) *Introducción al derecho processal*. Marcial Pons, Madrid, p.173



El jutge o tribunal pot habilitar dies i hores inhàbils per la pràctica d'actuacions quan no és possible practicar-les a temps hàbil o són necessàries per assegurar l'efectivitat d'una resolució judicial. Per tal d'assegurar l'efectivitat d'una resolució judicial o la pràctica d'una actuació quan no és possible practicar-la en temps hàbil, el jutge o tribunal pot habilitar dies i hores inhàbils. Tanmateix, aquesta habilitació pot ser realitzada pel Lletrat de l'Administració de Justícia quan tingui per objecte la realització d'actuacions processals que s'hagin de practicar en matèries de la seva exclusiva competència, quan es tracta d'actuacions per ells ordenades o quan són tendents a donar compliment a les resolucions dictades per jutges o tribunals.

Així mateix, iniciada una actuació en temps hàbil, pot continuar fins a la seva conclusió sense necessitat d'habilitació. A més, es fa constar per diligència les festes oficials de caràcter local o autonòmic si s'han esdevingut als efectes del termini per interposar recursos.

A efectes del termini, es pot efectuar la presentació d'un acte fins a les 15.00 h del dia hàbil següent a l'exhauriment del termini (art. 45 de la LRJS).

#### b) Prescripció i caducitat

Respecte a la prescripció l'art. 59 de la LET estableix que, les accions derivades del contracte de treball que no tenen assenyalat un termini especial, prescriuen a l'any de concloure's. Per tal de dissipar dubtes, el contracte es considera finalitzat:

- El dia en què s'expira el temps de duració convingut o fixat per disposició legal o conveni col·lectiu.
- El dia en què s'acaba la prestació de serveis convinguda, quan s'hagi donat continuïtat en virtut d'una pròrroga expressa o tàcita.

Si l'acció és en relació amb la reclamació per exigir percepcions econòmiques o per l'incompliment d'obligacions de tracte únic, que no poden tenir lloc una vegada s'ha extingit el contracte, el termini d'un any computa des del dia en què l'acció es pot exercitar.

Pel que fa a l'acció contra l'acomiadament o resolució de contractes temporals, el termini de caducitat és de 20 dies des de l'endemà del dia en què s'ha produït. Els dies són hàbils i el termini és de caducitat a tots els efectes. Mateix termini té el treballador que vol impugnar una sanció (art. 103 de la LRJS).

Val a dir que, el termini de caducitat s'interromp per la presentació de la sol·licitud de conciliació davant l'òrgan públic de mediació, arbitratge i conciliació competent. Tot això també és d'aplicació a les accions contra les decisions empresarials en matèria de mobilitat geogràfica i modificació substancial de condicions de treball. El termini es computa des de l'endemà de la data de notificació de la decisió empresarial, després de la finalització del període de consultes, si és el cas.

L'acció de reclamació a l'Estat del pagament dels salaris de tramitació en judicis d'acomiadament té un termini de prescripció d'un any (art. 59.1 de la LET). Si aquesta reclamació l'efectua l'empresari, el còmput s'inicia des que pateix la disminució patrimonial ocasionada per l'abonament dels salaris de tramitació, en canvi, si la reclamació l'efectua el treballador, el termini computa des de la data de notificació de l'acte judicial que declara la insolvència de l'empresari<sup>8</sup>. Quan es tracta d'exercitar una acció d'impugnació de la decisió extintiva per causes objectives el termini és de caducitat i inclou vint dies des de l'endemà de la data d'extinció del contracte de treball. Tot i això, el treballador es pot avançar i interposar aquesta demanda a partir del moment en què rep la comunicació empresarial de preavis de l'acomiadament (art. 121 de la Llei 36/2011).

L'acció d'impugnació d'acomiadament col·lectiu per causes organitzatives, tècniques o de producció, o degudes a força major té el mateix termini de caducitat i computa des de l'acord assolit en el període de consultes o des de la notificació dels representants dels treballadors de la decisió empresarial d'acomiadament col·lectiu tal com preveu l'art. 124 de la LRJS.

La demanda sobre impugnació de vacances haurà de presentar-se en el termini de vint dies des del coneixement de la data fixada per vacances que resulti precisada en conveni col·lectiu o per acord entre empresari i treballador i els representants dels treballadors o per decisió unilateral de l'empresari. Termini diferent, de dos mesos d'antelació, com a mínim, a la data que pretén el treballador gaudir de les vacances, en cas que la mateixa no hagi estat determinada, així ho preveu l'art. 125 de la Llei 36/2011. Si es fixa les dates de gaudi de les vacances de conformitat amb allò que preveu l'art. 38 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, no s'interromp la continuació del procediment si aquest ja s'ha iniciat.

En relació als laudes arbitrals, l'art. 127 de la LRJS contempla un termini per impugnar laudes arbitrals. Estableix que qualsevol persona amb interès legítim pot impugnar, inclosa l'empresa, en el termini de tres dies a partir del coneixement d'aquest.

El termini és diferent en l'acció d'impugnació de la resolució administrativa que denega el registre i de la certificació de la representativitat sindical, doncs, té un termini de set dies a partir del dia que rep la notificació, així ho determina l'art. 134 de la Llei 36/2011. L'acció també la pot interposar el sindicat o sindicats interessats sempre que es tracti de resolucions de l'oficina pública dependent de l'autoritat administrativa o laboral relatives a l'expedició de certificacions de la capacitat representativa dels sindicats o dels resultats electorals davant del Jutjat social de la circumscripció territorial de l'oficina pública en qüestió, dins del termini de set dies des de l'endemà de l'expedició o denegació de la certificació (art. 136 de la LRJS).

---

<sup>8</sup> Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., (2015) *Derecho procesal laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, p.160

El termini de caducitat per l'acció d'impugnació en matèria de mobilitat geogràfica, de modificació substancial de condicions de treball, de suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades de força major, és de vint dies hàbils següents a la notificació per escrit de la decisió als treballadors o als seus representants, termini que no comença a computar fins que tingui lloc aquesta notificació, sens perjudici de la prescripció en tot cas de les accions derivades pel transcurs del termini d'un any des que l'acció es va poder executar (art. 59 de la LET). El termini de caducitat es preveu per aquelles decisions que es notifiquen formalment, tal com exigeixen els arts. 40, 41 i 47 de la LET, mentre que el de prescripció d'un any regeix per aquelles altres decisions, normalment modificatives, que no s'han ajustat al règim jurídic formal d'aquestes institucions<sup>9</sup>.

Per les reclamacions sobre drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment, també es preveu un termini de caducitat de vint dies perquè el treballador presenti la demanda davant del Jutjat Social un cop ha rebut una comunicació de l'empresari amb la seva negativa o disconformitat amb la proposta del treballador en relació amb el gaudi del dret de conciliació que es tracti (art. 139 de la Llei 36/2011).

Amb relació a la prescripció de les accions en matèria de Seguretat Social l'art. 53 de la LET determina que, el dret al reconeixement de les prestacions prescriu a cinc anys, a comptar des de l'endemà del fet causant de la prestació, sens perjudici de les excepcions que es determinin i de què els efectes d'aquest reconeixement es produeixin a partir dels tres mesos anteriors a la data en què es presenta la sol·licitud corresponent.

En el procediment d'impugnació d'actes administratius en matèria laboral i de seguretat social exclosos els prestacionals, l'art. 151.7 de la Llei 36/2011 estableix que per interposar la demanda, en tot cas, es té en compte la modalitat processal aplicable al cas.

Per impugnar la resolució administrativa que denega el dipòsit dels estatuts sindicals i de les associacions empresarials o a la seva modificació, el termini de caducitat de l'acció comença un cop rebuda la notificació de la resolució denegatòria expressa o hagi transcorregut un mes des de la presentació dels estatuts sense que s'hagués notificat als promotors els defectes a esmenar (art. 168 de la Llei 36/2011).

S'ha de dir que, s'interromp la prescripció per les causes ordinàries consistents en l'exercici davant els Tribunals, per reclamació extrajudicial del creditor i per qualsevol acte de reconeixement del deute pel deutor (art. 1973 del CC). També, per la reclamació davant l'Administració de la Seguretat Social o el Ministeri de Treball i Seguretat Social, així com en

---

<sup>9</sup>Mercader Uguina, J.R. (2014) *Lecciones de derecho del trabajo*. Tecnos, Madrid, p. 968

virtut d'expedient que tramiti la Inspecció de Treball i Seguretat Social en relació amb el cas que es tracti.

La caducitat quan es tracta del dret a percebre prestacions a preu fet i per una sola vegada és d'un any. El còmput del termini comença des de l'endemà de la notificació en forma a l'interessat del seu reconeixement. En canvi, caduca a l'any del seu respectiu venciment quan es tracta de prestacions periòdiques (art. 54 de la LGSS), és a dir, del dret a percebre cada mensualitat.

Sobre la base de la jurisprudència, la Sentència de 19 d'abril de 2018, núm. 195/2018 interposada al Jutjat Social núm. 1 de Badajoz, resol la demanda sobre impugnació d'acomiadament d'un treballador, el Sr. Luís Andrés front l'Ajuntament de Badajoz. El treballador disconforme amb l'acomiadament va interposar reclamació prèvia front l'Ajuntament de Badajoz. L'Ajuntament va guardar silenci i conseqüentment el treballador va interposar demanda d'impugnació d'acomiadament davant del Jutjat Social.

L'objecte d'anàlisi d'aquesta sentència és el termini que té el treballador per interposar la demanda d'impugnació d'acomiadament, doncs, l'art. 59.3 de la LET i art. 69.3 de la LRJS determina que el termini de caducitat és de vint dies però el treballador va interposar una reclamació prèvia que segons l'art. 69 de la LRJS provoca la suspensió del termini. No obstant això, s'ha de veure si la impugnació d'acomiadament es troba subjecta al requisit indispensable d'haver exhaurit la via administrativa prèvia. Aquest mateix article estableix que s'exigeix l'exhauriment de la via administrativa prèvia en els casos que aquesta sigui procedent en atenció a la normativa de procediment administratiu aplicable. L'art. 70 de la LRJS preveu excepcions a l'exigència d'aquest requisit de forma expressa, per la qual cosa, aquest requisit ja no té caràcter absolut.

S'aclareix en la sentència que la reclamació prèvia era el requisit previ exigít en els casos en què l'Administració Pública actuava en el marc del Dret laboral, és a dir, en condició d'empresari, en tant que l'esgotament de la via prèvia s'exigia pels actes de l'Administració al Dret administratiu. La redacció actual de l'art. 69.1 de la LRJS és un text resultant de la mera supressió de la reclamació prèvia i roman la resta en el sentit de la redacció originària.

Gran part de la doctrina ha entès que l'esgotament de la via prèvia administrativa ha de ser exigible únicament en els supòsits d'impugnació d'actes administratius perquè els actes administratius quan s'actua d'empresari no estan subjectes al dret administratiu, sinó al dret laboral, com els de qualsevol altre empresari. En conseqüència, les demandes dirigides enfront d'una Administració Pública en la seva condició d'empresa poden interposar-se directament, sense que sigui exigible el compliment de cap requisit preprocesal d'evitació del procés.

Conseqüentment, l'acció que va exercitar el treballador estava caducada, ja que la reclamació prèvia no va tenir l'efecte suspensiu i per aquest motiu la demanda és desestimada.

## 5.2. FORMA I CONTINGUT DE LA DEMANDA

La demanda és un acte de postulació de gran transcendència, perquè és el mitjà d'exercici del dret d'acció, és per mitjà del seu exercici que únicament es pot concretar l'objecte del procés i obtenir una sentència congruent amb ell. La demanda és doncs, el mitjà formal a través del qual s'exercita l'acció contra el demandat, això equival a la manifestació d'un acte de voluntat vinculat dins dels actes de postulació processal<sup>10</sup>.

La demanda, en el procés laboral, es formula per escrit tal com exigeix l'art. 80 de la Llei 36/2011. En tot cas, es pot utilitzar els formularis i procediments facilitats a l'efecte a l'oficina judicial; lloc on s'ha de presentar. La demanda inicia el procediment, que pot ser ordinari o seguir una modalitat processal especial, sempre en funció de la pretensió processal. És a dir, a la demanda es fixa la pretensió processal, i per tant, la mera demanda permet establir si el tràmit del procediment ordinari és l'adequat, o si del contrari, ha de tramitar-se per una modalitat processal especial<sup>11</sup>.

La demanda no està subjecta a la Llei 36/2011, reguladora de la Jurisdicció Social, a especials requisits de forma, ja que per la seva presentació no és requisit essencial un assessorament tècnic, doncs, les parts poden comparèixer per si mateixes. Tanmateix, la demanda per ser considerada com a tal ha de contenir un mínim de contingut imprescindible per poder deduir que s'està sol·licitant del jutge o Tribunal un pronunciament instat per una persona contra una altra, en definitiva, una pretensió<sup>12</sup>.

El procés laboral és un procés de parts i per tant, s'inicia a instància d'alguna d'elles, llevat d'algun supòsit excepcional, mitjançant una actuació en la qual s'exerceix les accions processals que estima adequades i realitza les pretensions que considera possibles per la millor defensa dels seus drets i interessos legítims. Òbviament, aquesta actuació és la demanda<sup>13</sup>.

La regulació de la demanda no és excessivament formal deguda a la intencionalitat de regular un procediment senzill, com ha de ser el laboral, en què no s'exigeix obligatòriament la presència d'assessors tècnics-jurídics de les parts.

---

<sup>10</sup>Moliner Tamborero, G. (Revisado en esta edición por de Castro L.F.), *Memento Práctico. Procedimiento laboral*, Op. cit., p. 357

<sup>11</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 933

<sup>12</sup>Moliner Tamborero, G. (Revisado en esta edición por de Castro L.F.), *Memento Práctico. Procedimiento laboral*. Op. cit., p. 358

<sup>13</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 160-161

A continuació s'exposen els requisits generals de la demanda (art. 80 de la Llei 36/2011):

- Designació de l'òrgan davant del qual es presenta la demanda. En aquest sentit, és suficient la designació genèrica del Jutjat o Tribunal i si n'hi ha varis en el mateix àmbit territorial, es dirigeix en general, doncs l'assignació a un concret es realitza amb posterioritat a la presentació de la demanda, excepte en el supòsit de reclamació per excés de salaris de tramitació, ja que en aquest cas, la competència correspon al mateix Jutjat que va resoldre el litigi per acomiadament. També, expressió del tràmit processal que considera aplicable, que pot ser el procés ordinari o una modalitat processal concreta, sens perjudici que aquesta indicació no vincula a l'òrgan judicial ni impedeix reconduir la demanda cap a la modalitat que es considera adequada a la pretensió exercitada<sup>14</sup>.
- Designació del demandant amb expressió del número del document nacional d'identitat o del número i tipus de document d'identificació dels ciutadans estrangers, i d'aquells altres interessats que hagin de ser cridats al procés i els seus domicilis, indicant el nom i cognoms de les persones físiques i la denominació o raó social de les persones jurídiques.
  - Si la demanda es dirigeix contra una massa patrimonial, patrimoni separat, entitat o grup mancat de personalitat, a més d'identificar-los suficientment, haurà de fer-se constar el nom i cognoms dels qui apareixen com a administradors, organitzadors, directors, gestors, socis o partícips, i els seus domicilis, sens perjudici de les responsabilitats legals de la massa patrimonial, entitat o grup i dels seus gestors i integrants. Si la designació del demandant no és problemàtica, la del demandat o demandats ha de ser analitzada amb més rigor, i sobretot, el demandant ha de tenir present totes les situacions <<liticonsorcials>> passives que es poden donar. Una regla pràctica és que l'absència en el procés d'algú que havia de ser demandat perquè ostentar legitimació passiva, implica que la relació jurídic-processal està mal constituïda. En canvi, dirigir la demanda contra algú que no ostenta legitimació passiva, si s'ha demandat també a qui sí que l'ostenta, no tindrà més conseqüències que l'absolució de qui ha estat demandat erròniament<sup>15</sup>.
- L'enumeració clara i concreta dels fets sobre els quals versa la pretensió i de tots aquells que resulten imprescindibles per resoldre les qüestions plantejades. En cap cas es pot al·legar fets diferents dels adduïts a la conciliació o mediació ni introduir respecte de la via administrativa prèvia variacions substancials, com ja s'ha dit, excepte fets nous o que no s'han pogut conèixer amb anterioritat. Val a dir, que l'art. 400 de la Llei 1/2000

---

<sup>14</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 161

<sup>15</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.161-162

proscriu la possibilitat d'introduir en una fase posterior fets anteriors al moment de redacció de la demanda, excepte, si no modifica la causa de demanar ni l'ampliació del termini reclamat<sup>16</sup>. Amb absència de qualsevol referència als fonaments jurídics, però exigint la fonamentació de la demanda, essent suficient la relació de les qüestions de fet que justifiquen les pretensions que es realitzen, sens perjudici que ni està prohibida l'exposició de fonaments jurídics, ni deixa de ser aconsellable, especialment quan aquests tenen alguna complexitat<sup>17</sup>.

- La súplica corresponent als termes adequats al contingut de la pretensió exercitada. En el procés social es pot plantejar totes les pretensions admeses pel dret civil, en concret, les pretensions declaratives, constitutives i de condemna (art. 5 de la LEC)<sup>18</sup>. És evident que la demanda ha de contenir, tot i ser, de forma inicial, les peticions de fons que es realitzen i es pretenen obtenir en el procés. Les peticions han de ser clares i coincidir amb les efectuades durant la conciliació o reclamació prèvia o, en tot cas, demanar menys del que es va demanar. La llei exigeix que quan els pronunciaments siguin varis, s'expressin amb la deguda separació (art. 399.5 LEC). Si la petició és de condemna a unes quantitats, és necessari, en qualsevol cas, fixar-la en la demanda i quantificar les reclamacions de quantitat o, com a mínim, les bases pel càlcul. La súplica de la demanda pot contenir peticions alternatives, doncs, en cap lloc es prohibeix, o subsidiàries (art. 199.5 LEC). D'altra banda, la súplica pot contenir pretensions de condemna, però també declaratives, quan es satisfà algun dret o interès legítim amb una simple declaració sobre una situació jurídica controvertida. No, com és lògic, quan aquesta declaració no suposa més que una espècie de contestació a una condemna que no estigui sustentada en un conflicte real i actual. Malgrat això, quan s'ha suscitat ja un conflicte, és a dir, és actual, i es pot entendre que es prolongarà en el temps la mateixa conducta del demandat, junt amb una pretensió de condemna de present es pot exercitar una pretensió de futur a l'efecte de concloure definitivament el conflicte i evitar la reiteració de la conducta del demandat i la conseqüent i innecessària successió de processos repetitius (art. 220 de la LEC)<sup>19</sup>.
- En cas que el demandant litigui per ell mateix, ha de designar un domicili, si és possible, a la localitat on resideix el jutjat o tribunal, amb la finalitat de què sigui allà on es practiquin totes les diligències que s'hagin d'entendre amb ell. La designació s'ha

---

<sup>16</sup>Aramendi Sánchez, P., Asenjo Pinilla J.L., Astarloa Huarte – Mendicoa E., Barroso Barrero J., Bodas Martín R., Bris Barrio, N., Cabal Alonso, J.L., Cantero Rivas, R., ... (2015) *Memento Práctico. Social*. Francis Lefebvre, Madrid, p. 1284

<sup>17</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.162

<sup>18</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del Trabajo*, Op. cit., p. 934

<sup>19</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.162-163

d'efectuar amb indicació completa de totes les dades d'identificació del domicili facilitat, així com el número de fax, telèfon i adreça electrònica si en disposa, amb l'objectiu de practicar totes les comunicacions per aquests mitjans.

En cas de designar lletrat, graduat social col·legiat o procurador haurà d'anar subscripta pel professional (art. 21 de la LRJS), que s'entén que assumeix la seva representació amb plenes facultats processals i ha de facilitar les mateixes dades, sens perjudici de la ratificació posterior en judici del demandant excepte que amb anterioritat atorgui poder en forma, per algun dels mitjans admesos en dret o que, amb posterioritat, es realitzi revocació o renúncia comunicada de forma efectiva.

- Data de la demanda i signatura. La signatura s'exigeix com a garantia de la identitat del demandant. En cas de manca de signatura, no produeix cap conseqüència jurídica, així i tot, el defecte es pot esmenar, fins i tot, a través de la ratificació de la demanda a l'acte del judici oral<sup>20</sup>. La data és una dada irrellevant, doncs, la que té efectes és la de presentació de la demanda en el registre que correspon<sup>21</sup>.

La Llei 36/2011 no exigeix en el procés ordinari, a diferència de la LEC, que es faci una referència als fonaments de dret, però tampoc impedeix la seva inclusió si es considera oportú. Aquesta llei tampoc exigeix, tot i que, normalment, es proposa a l'escrit de la demanda les proves que intenta fer valer el demandant, que es proposaran i es practicaran en el seu cas a l'acte de judici. La llei tampoc exigeix l' «altresí», sol·licitant la col·laboració judicial per les proves que es sol·licita i necessiten diligències de citació o requeriment. Per evitar la seva inadmissió per impertinent o inútil, resulta adequat vincular a la demanda la prova amb els fets que es pretén demostrar, essent útil raonar mínimament la relació entre fets i mitjans de prova proposats<sup>22</sup>.

L'actor ha de presentar tantes còpies de la demanda i documents que l'acompanyen i aquells que siguin requerits segons la modalitat processal aplicable, com demandats i altres interessats hi hagi en el procés, així com pel Ministeri Fiscal, en els casos en què legalment hagi d'intervenir.

Com ja s'ha comentat en un moment anterior, s'ha d'acompanyar la documentació relativa a la justificació d'haver intentat la prèvia conciliació o mediació, o d'haver transcorregut el termini exigible per la seva realització sense que s'hagi dut a terme, o de l'esgotament de la via administrativa, quan sigui procedent, o l'al·legació de no ser necessària cap documentació al respecte, així com els altres documents d'aportació preceptiva amb la demanda segons la modalitat processal aplicable.

---

<sup>20</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 934

<sup>21</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*. Op. cit., p.163

<sup>22</sup>*Memento Práctico. Social*. Op. cit., p.1284



S'ha parlat dels requisits de la demanda per tal que sigui admesa, ara bé, la demanda, es pot utilitzar per a altres fins i per tant, contenir dades addicionals, com per exemple sol·licitar la realització de proves, la pràctica d'un embargament preventiu o l'adopció d'altres mesures cautelars. És important dir també, que la redacció de la demanda no exigeix la utilització de termes especials, tot el contrari, és aconsellable l'ús de termes habituals, la interpretació dels quals resulta clara, i inclús, que es respecti els usos habituals, per tal d'evitar confusions o omissions. Les peticions addicionals a què s'ha fet menció, tot i que no és obligatori, normalment figuren a la demanda en forma d' << altressí >>, això permet revisar la demanda per l'òrgan judicial, i identificar-les ràpidament i promoure allò que sigui necessari<sup>23</sup>.

La demanda laboral no difereix en la seva naturalesa jurídica de la demanda civil. L'única especialitat, i molt relativa és en relació a la naturalesa essencialment oral del procés laboral, doncs, la pretensió, tot i exercitar-se plenament i definitivament amb la demanda, admet algunes variacions posteriors sempre que no siguin substancials, en ratificar la demanda en el judici i inclús, més tard, durant el tràmit de les conclusions<sup>24</sup>, sempre, en la mesura que admet l'art. 85.1 de la Llei 36/2011.

### 5.3. VARIACIÓ SUBSTANCIAL DE LA DEMANDA

Arribat a aquest punt, s'ha de fer referència a l'entrevista realitzada al Magistral dels Jutjats Socials de Girona, l'il·lustríssim Sr. Gustavo José MUÑOZ GONZALEZ<sup>25</sup>. A la pregunta de quina és la seva opinió en relació a la variació substancial de la demanda i si es donen molts casos en què s'intenta fer una variació de la demanda que conclou substancial causant així indefensió, el Magistral respon que la variació substancial sempre minva les possibilitats de defensa de la part demandada contra la qual es presenta la demanda la qual cosa provoca indefensió.

Es donen supòsits en què la part a la que afecta aquesta indefensió no la posa de manifest perquè considera convenient celebrar el judici. En aquest cas, si la part contrària no s'oposa, el procés laboral continua.

Per il·lustrar això, la STS de 28 d'abril de 2016, núm. 354/2016, resol un recurs de cassació per la unificació de la doctrina. El Sr. Teodosio va ser acomiadat per l'empresa TELLAME COMERCIAL, S.L.U. per causes objectives, i la sentència que va resoldre sobre la procedència de l'acomiadament, va desestimar la demanda del Sr. Teodosio i va declarar procedent

---

<sup>23</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*. Op. cit., p.163

<sup>24</sup>Moliner Tamborero, G. (Revisado en esta edición por de Castro L.F.), *Memento Práctico. Procedimiento laboral*, Op. cit., p.357-358

<sup>25</sup> Annex. Entrevista al Magistral GUSTAVO JOSÉ MUÑOZ GONZÁLEZ

l'acomiadament. Aquesta sentència va ser recorreguda pel treballador en suplicació que va resoldre desestimant el recurs i confirmant íntegrament la sentència recorreguda. Llavors, el Sr. Teodosio interposa recurs de cassació per la unificació de la doctrina al·legant l'omissió per l'empresa del tràmit de comunicació de l'acomiadament a la representació dels treballadors que no va ser formulada en la demanda, ni en el moment de la seva ratificació o ampliació i es va denunciar per primer cop en tràmit de conclusions. El recurrent aporta una sentència del Tribunal que va resoldre que la sentència era estimatòria entenent l'acomiadament improcedent. Ambdós tracten un supòsit d'acomiadament objectiu en què no consta que l'empresa notifiqués a la representació legal dels treballadors sobre l'acomiadament, qüestió que no va ser al·legada per cap tràmit.

Arribat a aquest punt, la sentència invoca l'art. 80 de la LRJS, en relació al contingut de la demanda, en concret, l'apartat 1 c) que estableix que haurà de contenir necessàriament *“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”*. I l'art. 85 de la LRJS limita les possibilitats del demandant a l'acte del judici en ratificar o ampliar la seva demanda, sense poder fer una variació substancial. Aquesta previsió és la manifestació del principi d'igualtat d'armes que ha de regir en el procés laboral i vinculat al dret a no patir indefensió. Aquests mandats normatius responen a la doctrina constitucional respecte a l'alteració substancial dels elements del judici, *“causa petendi”* i *“petitum”*. Això comporta que el fallo jurisdiccional ha d'ajustar-se als termes en què les parts formulen les seves pretensions, adequació que s'ha d'estendre tant al resultat que el litigant pretén obtenir, com als fets que sustenten la pretensió i al fonament jurídic que la sustenta. Això implica que totes les manifestacions noves fetes en el procés després de la demanda i contestació s'han d'entendre per no formulades i han de quedar fora del procés, doncs, si no fos així, suposaria deixar en indefensió a l'altra part, a la que s'hauria privat de l'oportunitat de debatre i de defensar-se sobre l'element o variació introduïda en el *“thema decidendi”*, vulnerant així el principi de contradicció. Aquest tema s'ha d'abordar amb cautela per evitar situacions d'indefensió. Si l'alteració de l'objecte contingut a la demanda es realitza a l'acte de judici i la part afectada ho demanda, s'ha de posposar l'acte de judici, però si es porta a terme en el tràmit de conclusions, és evident que ja no hi ha cap possibilitat de reconduir el procés. En aquesta situació, una eventual admissió de la nova pretensió efectuada per l'actor hauria provocat una total indefensió de la part demandada.

Finalment, tenint en compte el caràcter substancial del fet que es va introduir en el tràmit de conclusions, doncs la seva acceptació hagués estat determinant per la decisió de la sentència, comporta la desestimació del recurs, ja que la doctrina correcta es troba en la sentència recorreguda i no en la de contrast.

#### 5.4. ESMENA DE LA DEMANDA

Un cop redactada la demanda, s'efectua la presentació de la demanda, que és l'activitat necessària encaminada a què neixin efectes processals, ara bé, perquè s'obri el procés, la demanda ha de ser admesa a tràmit, prèvia revisió de compliment de tots els requisits exigibles<sup>26</sup>.

El Lletrat de l'Administració de Justícia ha de rendir comptes al jutge o tribunals en el termini de tres dies des de la recepció de la demanda en cas que concorrin els supòsits de falta de jurisdicció o competència o, sens perjudici dels procediments d'assenyalament immediat que es puguin establir, ha de resoldre sobre l'admissió a tràmit de la demanda, amb assenyalament de judici, o ha d'advertir a la part dels defectes o omissions en què ha incorregut al redactar la demanda en relació amb els pressupostos processals necessaris que poden impedir la vàlida prossecució i finalització del procés, així com en relació amb els documents de preceptiva aportació amb la finalitat de què els esmeni dins del termini de quatre dies (art. 81 de la Llei 36/2011).

El Lletrat de l'Administració de Justícia comprova<sup>27</sup>:

- Que el tema és de competència de l'òrgan judicial.
- Que la demanda reuneix tots els requisits i va acompanyada de tots els documents exigibles.

En cas que la part demandant, hagi procedit a esmenar la demanda, el Lletrat de l'Administració de Justícia admet la demanda dins dels tres dies següents. En cas contrari, rendeix comptes al jutge o tribunal per tal que resolgui ell mateix sobre la seva admissibilitat en el termini de tres dies.

En el supòsit que la demanda no s'acompanyi de certificació de l'acte de conciliació o mediació prèvia, o de la papereta de conciliació o de la sol·licitud de mediació, si no s'ha realitzat en el termini legal corresponent, el Lletrat de l'Administració de Justícia, sens perjudici de resoldre sobre l'admissió i procedir a l'assenyalament, ha d'advertir al demandant que ha d'acreditar la celebració o l'intent d'aquesta en el termini de quinze dies, comptats a partir de l'endemà de la recepció de la notificació, amb l'advertència d'arxivament de les actuacions en cas contrari, conseqüentment queda sense efecte l'assenyalament realitzat.

Si la demanda és admissible, o una vegada esmenada aquesta, se sol·licita diligències de preparació de la prova a practicar al judici, com en els casos de sol·licitud posterior dins del termini legal d'aquestes diligències o de qualsevol altra diligència d'anticipació o d'assegurament de la prova, el Lletrat de l'Administració de Justícia rendeix comptes al jutge o tribunal per tal

---

<sup>26</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.164

<sup>27</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.165

que resolgui el que sigui procedent, dins dels tres dies següents, notificant la resolució corresponent junt amb l'admissió a tràmit de la demanda i la notificació de l'assenyalament.

El problema d'aquest tràmit processal és determinar els límits:

- Possibilitat d'esmenar en un moment posterior. L'existència de l'art. 81 de la Llei 36/2011 suposa que en el procés laboral l'existència de defectes formals en la demanda no pot suposar mai la desestimació de la demanda per raons formals, excepte que previ requeriment pel Lletrat de l'Administració de Justícia d'esmenar defectes o omissions, no s'esmeni. Per la qual, s'entén, que en cas d'haver-hi algun defecte o omisió, es dóna un termini per efectuar l'esmena en qualsevol moment del procés en què s'observa o s'al·lega la seva existència per la part demandada. Doncs s'ha de dir que si és possible esmenar just abans de l'acte de judici per l'al·legació de la part demandada dels defectes, no té lògica i és contrari al principi de celeritat, negar la possibilitat d'esmenar en qualsevol moment anterior al judici, tot i ser posterior a l'admissió a tràmit de la demanda<sup>28</sup>.
- Determinació de si en aquest tràmit el Lletrat de l'Administració de Justícia ha de limitar-se a revisar la correcció formal de la demanda, actes previs i documentació que s'ha d'acompanyar, o bé, ha d'entrar també a l'anàlisi de tots els pressupostos processals per determinar si existeixen alguns defectes esmenables. S'ha d'observar que si el principi d'esmenar, tot i establir-se a l'art. 81 de la Llei 36/2011 en relació amb la demanda, és un principi que, en aplicació del dret a la tutela judicial efectiva, regeix en general (art. 11.3 de la LOPJ), resulta difícil defensar que no s'hagi d'advertir dels defectes en els pressupostos processals que poden ser apreciables d'ofici i que resulten esmenables. De fet, l'art. 81.1 de la LRJS encarrega al Lletrat de l'Administració de Justícia la revisió dels defectes en els pressupostos processals necessaris que poden impedir la vàlida prosecució i termini del procés. En la mateixa línia, ha resultat problemàtic, el supòsit de les situacions de <<liticonsorcials>> passives necessàries, però en les solucions judicials s'ha entès que s'ha d'actuar conforme a l'article que s'ha citat, advertint dels defectes i concedint un termini per esmenar. Això coincideix amb les previsions que fa l'art. 420 de la LEC que admeten l'esmena en la matèria. En cas de dubte, la solució més garant és la que s'ha explicat, sempre que es tracti de termes de la redacció de la demanda o d'obligacions legals al respecte. Les regles sobre l'esmena es converteixen en un ferm

---

<sup>28</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.166

garant pel demandant, en el sentit que els defectes formals no es converteixen en causa de desestimació de la demanda, excepte supòsits extrems<sup>29</sup>.

No obstant a tot el que s'ha dit fins ara, no es consideren esmenables els següents defectes:

- Falta absoluta de la condició de demanda a l'escrit presentat.
- Falta de jurisdicció o de competència funcional o objectiva en l'òrgan judicial.
- La inadequació del procediment, en alguns casos, per exemple quan el procediment a seguir no és el de conflicte col·lectiu sinó l'individual, en aquest cas l'exigència de legitimació és diferent i fa impossible continuar el procediment iniciat.

És important aclarir, que tot i la falta de procedir a l'esmena per la part demandant dels defectes o omissions que ostenta la demanda, no porta aparellada la inadmissió de la demanda, ans el contrari, procedeix la seva admissió a tràmit i no l'arxivament, sempre que es doni alguna d'aquestes raons<sup>30</sup>:

- La falta observada no produeix indefensió a la contrapart ni impedeix la continuació del procediment.
- L'esmena de la falta pot produir-se en un moment posterior a la presentació de la demanda.

---

<sup>29</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p.166-167

<sup>30</sup>Moliner Tamborero, G. (Revisado en esta edición por de Castro L.F.), *Memento Práctico. Procedimiento laboral*. Op. cit., p. 382

## 6. ESPECIALITATS RESPECTE DE LA DEMANDA EN RELACIÓ A LES MODALITATS PROCESSALS

Centrant la recerca a l'objecte d'estudi, les modalitats processals són procediments especials que segueixen el procés laboral general però amb determinats elements per adaptar el procediment a les peculiaritats de l'objecte processal. S'analitzarà cadascuna de les modalitats processals en relació a les especialitats de la demanda per mostrar la rellevància que té presentar una demanda adaptada segons l'objecte processal. Els objectes que no tinguin cap peculiaritat es tramiten pel procés ordinari (art. 102 Llei 36/2011).

La modalitat processal que s'ha de seguir ho decideix el demandant a l'hora d'interposar la demanda, doncs, és en aquest acte on s'ha d'expressar. No obstant això, si s'adverteix de la inadequació del procediment que es segueix, es procedeix a donar a l'assumpte la tramitació que correspon atenent a la naturalesa de les pretensions exercitades. En cas que sigui necessari, es completa els tràmits que corresponen segons la modalitat processal adequada. En cap cas es procedeix al sobreseïment del procés o a l'absolució a la instància per inadequació de la modalitat, a excepció de la persistència de la part actora en la modalitat processal inadequada o que no sigui possible completar la tramitació seguida fins aquell moment.

A títol d'exemple, la STSJ de 1 d'abril de 2019, núm. 268/2019, resol un recurs de suplicació interposat per la Sra. Soledad en el procediment modificació substancial de les condicions laborals. La Sra. Soledad prestava els seus serveis com a netejadora per l'empresa HIPERLIMIEZAS Y GESTION INTEGRAL DE SERVICIOS S.L. en una Comunitat de Propietaris, els quals van fer una queixa formal i la van fer arribar a l'empresa perquè consideraven que les tasques realitzades per la Sra. Soledad eren deficientes, i en cas que no s'esmenés el problema no renovarien el contracte en el pròxim venciment. Front aquesta situació l'empresa fa una reestructuració organitzativa i modifica el lloc de treball de la Sra. Soledad a una nau d'un polígon industrial. La Sra. Soledad considera que es tracta d'un trasllat geogràfic i reclama que l'empresa la torni a restituir en l'anterior lloc de treball. La sentència d'instància considera que no hi ha trasllat geogràfic en el sentit de l'art. 40 de la LET, en tant que el canvi de lloc de treball no obliga al canvi de residència i per tal causa estima l'excepció processal d'inadequació de procediment i desestima la demanda sense pronunciar-se sobre el fons del litigi. L'únic motiu del recurs s'empara a l'art. 193 de la LRJS i sosté que davant d'un trasllat geogràfic és adequada la modalitat processal utilitzada i que en tot cas, si no la fos, la Magistrada havia de declarar d'ofici la nul·litat d'actuacions per retrotraure les mateixes al moment d'admissió de la demanda i sol·licitar la rectificació corresponent.

La sentència invoca l'art. 102.2 de la LRJS per donar resposta, doncs, diu “*se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda*”. Tanmateix, aquest article continua dient que si en qualsevol moment s'adverteix la inadequació del procediment seguit, es donarà a l'assumpte la tramitació que procedeix, sense vinculació necessària a la modalitat processal adequada, amb aplicació del règim de recursos que correspon.

En aquest cas, la tramitació que es segueix a l'empara de l'art. 138 de la LRJS no produeix l'omissió de cap tràmit, ni indefensió a les parts, per la qual cosa, tot i detectar-se a l'acte de judici la inadequació del procediment, la declaració de nul·litat de les actuacions resultava innecessària, perquè és perfectament possible celebrar la vista i posteriorment citar sentència sobre el fons. La diferència entre aquesta modalitat i qualsevol altre és que si excedeix l'àmbit del “*ius variandi*” empresarial la mesura ha de quedar justificada pels motius previstos a l'art. 40 de la LET, mentre que en un altre cas, no es precisa aquesta justificació. Per això, la decisió sobre si la mesura constitueix o no un trasllat geogràfic és matèria pertinent al fons laboral de l'assumpte, que delimita l'abast dels poders empresarials. Va ser possible dictar sentència resolent sobre el fons de l'assumpte, en lloc de deixar-ho <<imprejutjat>>, doncs la declaració d'inadequació de procediment aboca a un segon procés per discutir el fons laboral, resultant una interpretació excessivament formal de les normes processals, que duplica els processos i causa retards innecessaris un cop s'ha arribat a l'acte de la vista, la qual cosa permet dictar sentència sobre el fons. L'art. 74 de la LRJS permet continuar amb un determinat procediment, sigui l'ordinari, sigui la modalitat processal per les modificacions substancials de les condicions laborals, i dictar sentència considerant la qualificació de la mesura processal com una qüestió de fons, amb les conseqüències processals que això pugui tenir pel que fa a la caducitat de l'acció, contingut de la sentència, recursos o formes d'execució, ja que no és imperiós restaurar cap tràmit que s'hagués pogut ometre, doncs l'informe de la Inspecció de Treball és merament facultatiu per l'òrgan judicial i també es pot demanar en el procés ordinari. Finalment, es conclou la nul·litat de la sentència d'instància per tal que la Magistrada resolgui sobre el fons de l'assumpte.

Respecte als treballadors autònoms econòmicament dependents hi ha una precisió, doncs, les accions que pretenen exercitar, el coneixement de les quals correspon a l'ordre social, s'exerciten a través del procés ordinari o de la modalitat processal adequada segons la naturalesa de les pretensions formulades dins del termini de prescripció o de caducitat previst per a la modalitat processal que s'aplica al cas en qüestió, i si no n'hi ha, regeix el termini de prescripció d'un any des que les accions poden ser exercitades (art. 102.3 Llei 36/2011).

## 6.1. IMPUGNACIÓ DE L'ACOMIADAMENT DISCIPLINARI

En cas que la demanda, la papereta de conciliació o la mediació es promogui contra una persona a qui erròniament se l'ha atribuït la qualitat d'empresari i s'acredita amb posterioritat, el treballador pot promoure una nova demanda contra l'empresari, o ampliar la inicial en el supòsit que no s'hagi celebrat el judici.

És imprescindible que la demanda d'acomiadament consti dels requisits generals i a més, dels requisits, contemplats a l'art. 104 LRJS, per raó de la naturalesa de la pretensió que es pretén exercitar:

- Antiguitat. S'ha de concretar els períodes en què s'ha prestat els serveis.
- Categoria professional, salaris, temps i forma de pagament, lloc de treball, modalitat i duració del contracte, jornada, característiques particulars si n'hi ha del treball que realitzava abans de l'acomiadament.
- Data d'acomiadament, forma en què es produeix i fets al·legats per l'empresari, que normalment consten a la carta d'acomiadament. S'ha d'acompanyar la demanda de la comunicació rebuda o fer menció suficient del seu contingut.
- Si el treballador ha ostentat durant l'any anterior a l'acomiadament o ostenta la qualitat de representant legal o sindical dels treballadors, així com qualsevol altra circumstància que sigui rellevant per declarar la nul·litat o improcedència o per la titularitat de l'opció derivada, si es dóna el cas.
- Si el treballador és afiliat a un sindicat, en el supòsit que al·legui la improcedència de l'acomiadament per realitzar-se sense la prèvia audiència dels delegats sindicals, si n'hi ha.

Resulta desproporcionat inadmetre la demanda i arxivar les actuacions en cas d'omissió d'algun requisit, sempre que no causi indefensió a l'empresari, en virtut del dret a la tutela judicial efectiva<sup>31</sup>.

Per exemplificar la rellevància de les dades que han de figurar a aquest tipus de demanda, la STSJ de 5 d'abril de 2019, Núm. 425/2019, resol un recurs de suplicació interposat pel Sr. Evelio i l'empresa VIAJES HALCON S.A.U. contra la sentència que declara l'acomiadament del Sr. Evelio improcedent. El Sr. Evelio aporta documental que acredita que l'empresa i el Sr. Evelio han tingut un conflicte en relació a un possible assetjament a una treballadora. Una treballadora va gravar al Sr. Evelio en el seu lloc de treball sense que l'empresa s'assabentés i el Sr. Evelio va demandar a aquesta treballadora per ser actora d'un delictes penal de descobriment i revelació de

---

<sup>31</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 229



secrets per la qual cosa demana una indemnització de la qual l'empresa és responsable subsidiària. A més causa baixa laboral per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna amb diagnòstic de trastorn d'ansietat generalitzat. Després d'un temps el Sr. Evelio és acomiadat disciplinàriament per disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat, així consta a la carta que s'aporta junt amb la demanda, la qual compleix els requisits que s'han anomenat en aquest apartat, doncs al llarg d'aquesta sentència es fa esment a aquests, com per exemple que el demandant no ostenta ni ha ostentat la condició de representant ni de delegat sindical dels treballadors.

La sentència que resol el recurs de suplicació inadmet proves que aporta el Sr. Evelio, doncs, es tracta d'una demanda i documentació d'acomiadament d'una altra treballadora que no encaixa en la previsió legal de l'art. 233 LRJS que admet alguna excepció d'aportació de prova en cas que no s'hagi pogut presentar amb anterioritat sense que sigui una causa imputable a l'interessat.

El Sr. Evelio argumenta que se li ha vulnerat el dret a la tutela judicial efectiva emparada a l'art. 24 de la CE. En concret, parla del dret a la indemnitat, que d'acord amb la doctrina del TC, en el camp de les relacions laborals de garantia d'indemnitat es tradueix en la impossibilitat d'adoptar mesures intencionals de represàlia derivades de l'exercici pel treballador de la tutela dels seus drets. De fet l'actor entén que l'actuació empresarial que li causa un perjudici està motivada pel fet d'haver exercitat una acció judicial tendent al reconeixement d'uns drets dels quals el treballador creu que té dret.

L'actor ha aportat un indici raonable amb la documentació del litigi que es va suscitar entre ell i una altra treballadora, resultant l'empresa responsable subsidiària, que l'acomiadament lesiona el seu dret fonamental a la tutela judicial efectiva. A més, l'empresa no ha pogut acreditar que l'acomiadament és sobre la base de causes reals absolutament aliena a la pretesa vulneració, doncs no ha aportat cap prova en relació als fets esdevinguts a la carta d'acomiadament.

La Sala que resol el litigi entén que hi ha hagut una represàlia envers el treballador, doncs, la denúncia que va interposar ell va ser l'any 2017 i l'acomiadament l'any 2018. D'això es desprèn que hi ha una connexió de temporalitat, i a més, l'empresa no aporta cap prova per tal de posar en dubte tal connexió. Llavors, és d'aplicació l'art. 55 de la LET que determina que *“será nulo el despido que tanga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*.

D'altra banda, el motiu de suplicació interposat per l'empresa no prospera, doncs basar l'acomiadament en una disminució de rendiment requereix una comparació amb algun terme de referència. Finalment, es revoca la sentència recorreguda i es declara nul l'acomiadament

condemnant a l'empresa a la readmissió del treballador en el seu lloc de treball, amb abonament dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament.

## 6.2. IMPUGNACIÓ DE SANCIONS

La Llei reguladora de la Jurisdicció social no esmenta requisits específics que han de figurar a la demanda sobre impugnació de sancions, per tant, s'ha d'entendre que s'han de seguir els requisits generals de la demanda que s'interposa en el procés ordinari, és a dir, els contemplats a l'art. 80 de la LRJS.

## 6.3. RECLAMACIÓ A L'ESTAT DEL PAGAMENT DELS SALARIS DE TRAMITACIÓ EN JUDICIS D'ACOMIADAMENT

Si transcorre més de noranta dies hàbils des de la data de presentació de la demanda per acomiadament fins que la sentència del jutjat o tribunal declara per primer cop la improcedència, l'empresari pot reclamar a l'Estat els salaris pagats al treballador que excedeixen d'aquest termini, un cop la sentència esdevé ferma (art. 116 de la Llei 36/2011)<sup>32</sup>. D'altra banda, si l'empresari es troba en situació d'una insolvència provisional, aquesta demanda també la pot interposar el treballador per reclamar a l'Estat els salaris a què s'acaba de fer referència que no hagin estat abonats per l'empresari.

En aquesta modalitat es requereix l'esgotament de la via administrativa prèvia a la via judicial. És contra la seva denegació que l'empresari, o el treballador en el supòsit esmentat, podrà interposar l'acció davant del jutjat que va conèixer del procés d'acomiadament, així consta a l'art. 117 la LRJS. Per tant, a la demanda s'ha d'acompanyar la còpia de la resolució administrativa que denega el pagament dels salaris o de la instància de sol·licitud del pagament.

A banda d'això, la Llei reguladora de la Jurisdicció Social no exigeix cap requisit addicional als generals per la demanda.

## 6.4. IMPUGNACIÓ DE L'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE DE TREBALL PER CAUSES OBJECTIVES

El tràmit d'aquesta modalitat processal s'ha d'ajustar a les modalitats d'impugnació d'acomiadaments i sancions, sens perjudici de les especialitats inherents a aquesta modalitat en qüestió (art. 120 Llei 36/2011). Per tant, els requisits de la demanda són els requisits generals de la demanda per un procés ordinari i els relatius a la impugnació d'acomiadaments.

---

<sup>32</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 257

Val a dir que el treballador pot percebre la indemnització oferta per l'empresari o fer ús del permís per buscar un nou lloc de treball sense que suposi l'enervació de l'exercici de l'acció ni suposi la conformitat amb la decisió extintiva adoptada per l'empresari.

#### 6.5. ACOMIADAMENT COL·LECTIU PER CAUSES ECONÒMIQUES, ORGANITZATIVES, TÈCNIQUES O DE PRODUCCIÓ DERIVADES DE FORÇA MAJOR

És un procés especial dins dels processos d'acomiadament col·lectius. Aquest tipus d'acomiadament es dona quan l'extinció dels contractes de treball fonamentada en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció es realitza en un període de noranta dies, i afecta un mínim de treballadors. Aquests mínims es troben contemplats a l'art. 51.1 de la LET.

Aquest acomiadament pot ser impugnat pels representants legals dels treballadors. Si la impugnació s'exercita pels representants sindicals, és necessari que tinguin implantació suficient en l'àmbit de l'acomiadament col·lectiu.

Els motius pels quals es pot fonamentar la demanda i ha de quedar constància són els que contempla l'art. 124.2 de la LRJS:

- Manca la causa legal indicada a la comunicació escrita.
- No realització del període de consultes o no s'ha entregat la documentació necessària per a aquests casos (art.51.2 de la LET) o no s'ha respectat el procediment corresponent (art. 51.7 de la LET).
- La decisió extintiva ha sigut adoptada amb frau, dol, coacció o abús de dret.
- La decisió extintiva s'ha efectuat vulnerant drets fonamentals i llibertats públiques.

No és objecte d'aquest procés les pretensions relatives a la inaplicació de les regles de prioritat de permanència, doncs, aquest procés es tramita a través del procediment individual al qual es farà referència en aquest mateix apartat<sup>33</sup>.

En cas d'impugnar la decisió extintiva subjectes diferents o l'autoritat laboral, un cop transcorregut el termini de caducitat de vint dies per l'exercici de l'acció pels representants dels treballadors, l'empresari, en el termini de vint dies des de la finalització del termini que s'explica a l'apartat que fa referència a la caducitat i a la prescripció, pot interposar demanda per tal que es declari ajustada a dret la seva decisió. Es tracta de l'acció de jactància, prevista a l'art. 5 de la LEC, que consisteix en la interposició d'una demanda col·lectiva de naturalesa declarativa amb la única i exclusiva finalitat que es declari ajustada a dret la decisió extintiva en el marc d'un acomiadament col·lectiu, amb el consegüent efecte de cosa jutjada sobre els processos

---

<sup>33</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 979

individuals. Els representants dels treballadors són legitimats passius, i la sentència declarativa que es dicta produeix efectes de cosa jutjada sobre els processos individuals pendents o que puguin plantejar-se, que versin sobre idèntic objecte o en relació a directa connexitat amb aquest. La presentació d'aquesta demanda suspèn el termini de caducitat de l'acció individual de l'acomiadament.

S'ha de dir que en cas d'haver arribat a un acord durant el període de consultes, és necessari demandar als treballadors que hagin firmat l'acord.

La demanda d'impugnació d'acomiadaments col·lectius ha de contenir els requisits generals de la demanda en el procés laboral ordinari, ja que la Llei 36/2011, no exigeix cap requisit addicional per la demanda d'aquesta modalitat processal.

El treballador que es trobi afectat individualment pot impugnar el mateix acomiadament a través del procediment d'impugnació d'extinció del contracte per causes objectives, seguint alhora les especialitats que s'estableixen a l'art. 124.13 de la LRJS segons si s'ha impugnat pels representants dels treballadors o no. Respecte a la demanda no consta res a la Llei 36/2011, llavors s'entén que ha de seguir els requisits generals i els específics de la demanda d'impugnació d'acomiadaments.

## 6.6. IMPUGNACIÓ DE VACANCES

La finalitat és la resolució de les controvèrsies entre treballadors i empresaris sobre les dates de gaudi de les vacances, tant si aquestes han estat fixades per conveni o acord col·lectiu o unilateralment per l'empresari, com si no estiguessin fixades i no s'arribés a un acord entre empresari i treballador. Aquesta modalitat també és adient, fins i tot, quan el conflicte afecta treballadors diferents del demandant, per resoldre sobre les preferències que s'hagin pogut establir en favor de determinats treballadors<sup>34</sup>.

Els requisits de la demanda són els generals del procés ordinari, ja que l'art. 125 de la LRJS no preveu cap especialitat.

L'objecte d'aquesta modalitat és limitat perquè no es tramiten, sinó pel procediment ordinari, o en el seu cas, pel procediment de conflictes col·lectius, les reclamacions en relació a la mateixa existència del dret a vacances, sobre la seva durada o sobre la seva retribució.

---

<sup>34</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 964-965

L'art. 125 d) de l'Estatut dels Treballadors indica que si el conflicte és en relació a les preferències pel gaudi de les vacances, serà necessari demandar als treballadors afectats per aquestes preferències, produint-se un litisconsorci passiu necessari.

## 6.7. IMPUGNACIÓ EN MATÈRIA ELECTORAL

### a) Impugnació de laudes

Les impugnacions de laudes en matèria electoral s'impugnen a través d'aquesta modalitat processal, tal com preveu l'art. 76 de la LET.

Els fonaments de la demanda són els previstos a l'art. 128 de la Llei 36/2011. La demanda s'interposa contra les persones i sindicats que han sigut part en el procediment arbitral, així com a qualsevol altre afectat pel laude que s'impugna. Els comitès d'empresa, els delegats de personal o la mesa electoral no són demandats en cap cas (art. 129 de la Llei 36/2011). En aquesta modalitat processal existeix un litisconsorci passiu necessari, en tant que la demanda ha de dirigir-se contra tots els afectats (art. 130 de la Llei 36/2011).

La Llei reguladora de la Jurisdicció Social no exigeix cap requisit específic en relació amb la modalitat processal, per aquesta raó s'ha de tenir en compte a l'hora d'interposar la demanda, únicament, els requisits generals de la demanda del procés laboral i els fonaments de la demanda que s'acaben d'esmentar.

### b) Impugnació de la resolució administrativa que denegui el registre i de la certificació de la representativitat sindical

Es pot impugnar la denegació de l'oficina pública que denega el registre de les actes relatives a eleccions de delegats de personal i membres de comitès d'empresa davant el Jutge Social que es troba en la circumscripció territorial de l'oficina pública. Poden ser demandants qui ha obtingut algun representant a l'acta d'eleccions i l'administració a la que està adscrita l'oficina pública és sempre part. L'art. 133 de la Llei 36/2011 determina que la demanda s'ha de dirigir contra qui ha presentat candidats a les eleccions objecte de la resolució administrativa.

També poden impugnar el sindicat o sindicats interessats sempre que es tracti de resolucions de l'oficina pública dependent de l'autoritat administrativa o laboral relatives a l'expedició de certificacions de la capacitat representativa dels sindicats o dels resultats electorals. Aquesta demanda es dirigeix en el seu cas, contra la resta de sindicats a qui afecti la declaració que es pretén.

La Llei reguladora de la Jurisdicció Social no exigeix cap requisit específic a la demanda respecte d'aquesta modalitat processal, llavors, s'ha d'aplicar únicament els generals del procés laboral ordinari.

## 6.8. RECLAMACIÓ DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El procés de classificació professional té per objecte la resolució de conflictes entre treballador i empresari en relació a la correspondència entre el treball efectivament realitzat i la categoria o grup professional formalment assignat al treballador. Aquest procés no és l'adient quan el problema transcendeix i les qüestions afecten la mateixa interpretació del sistema de classificació aplicable<sup>35</sup>.

El treballador ha de dirigir la seva reclamació contra l'empresa, essent contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè, o en el seu cas, dels delegats de personal, quan el treballador pot plantejar la demanda. La demanda s'ha de fonamentar en una discrepància, entre les funcions que efectua realment i la categoria atribuïda<sup>36</sup>.

Segons l'art. 137 de la Llei 36/2011 aquesta demanda té unes especialitats, llavors els requisits són:

- Requisits generals de l'art. 80 LJS.
- Acompanyada de l'informe del comitè d'empresa, o en el seu cas, dels delegats de personal, que versarà sobre les funcions superiors al·legades i de la correspondència de les mateixes dins del sistema de classificació aplicable. Si no li emeten l'informe, el demandant, únicament, ha d'acreditar que ho ha sol·licitat.
- És acumulable les diferències salarials corresponents.

## 6.9. IMPUGNACIÓ DE MOBILITAT GEOGRÀFICA, MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL, SUSPENSÍO DEL CONTRACTE I REDUCCIÓ DE JORNADA PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES O DE PRODUCCIÓ O PER FORÇA MAJOR

Aquesta modalitat té per objecte la impugnació individual de les decisions empresarials de trasllat, desplaçament, modificació substancial de condicions de treball, reducció de jornada o suspensió del contracte per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o per força major previstes als arts. 40, 41 i 47 de la LET, fins i tot si l'empresari no ha seguit el procediment establert.

Quan l'objecte del debat sigui les preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també hauran de ser demandats. Igualment, hauran de ser demandats els representants dels treballadors quan, tractant-se de trasllats, modificacions, suspensions o reduccions de caràcter col·lectiu, la mesura compti amb la conformitat d'aquells.

---

<sup>35</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 961-963

<sup>36</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 285-287

Aquesta modalitat processal es troba regulada a l'art. 138 de la Llei 36/2011 i no consten requisits específics a la demanda. Llavors s'ha d'entendre que únicament són necessaris els generals del procés laboral ordinari.

#### 6.10. RECLAMACIONS SOBRE ELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL RECONEGUTS LEGAL O CONVENCIONALMENT

Aquesta modalitat processal va dirigida a resoldre les discrepàncies que sorgeixin entre empresari i treballador en relació amb l'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral reconeguts legalment o convencionalment, així ho preveuen l'art. 139.1 de la LRJS i la Disposició Addicional dissetena de la LET. L'objecte del procés consisteix a tramitar aquestes reclamacions en relació a aquests drets, que no només estan reconeguts en la LET, sinó tots els drets de conciliació familiar i laboral, inclosos els creats en convenis o acords<sup>37</sup>.

Els requisits de la demanda són els generals del procés ordinari laboral i com a especificitat de la demanda, s'ha de dir que pot acumular-se l'acció de danys i perjudicis causats al treballador, exclusivament pels derivats de la negativa del dret o de la demora en l'efectivitat de la mesura.

El debat en els actes de conciliació i judici ha de quedar delimitat per les concretes propostes i alternatives de concreció dels drets de conciliació que ambdós parts han de portar a l'acte de conciliació prèvia al judici i al mateix judici. Les dues parts podran acompanyar en el seu cas, aquestes propostes i alternatives de l'informe dels òrgans paritaris o de seguiment dels plans d'igualtat de l'empresa per la seva consideració en la sentència<sup>38</sup>.

#### 6.11. RECLAMACIÓ DE LES PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

##### a) Impugnació d'altres mèdiques

Com a requisits de la demanda, l'art. 140.1 de la LRJS estableix:

- S'ha d'acreditar l'exhauriment de la via administrativa corresponent en cas d'interposar demanda en matèria de prestacions de la Seguretat Social contra organismes gestors i entitats col·laboradores en la gestió. Tot i que, en cap cas és exigible l'exhauriment de la via administrativa quan les altres mèdiques siguin emeses pels òrgans competents de les Entitats gestores de la Seguretat Social en exhaurir-se el termini de duració de tres-cents seixanta-cinc dies de la prestació d'incapacitat temporal.

Val a dir que quan es tracta d'exercir aquesta acció, les especialitats es troben contemplades a l'art. 140 de la LRJS, com per exemple, la demanda és dirigida exclusivament contra l'Entitat

---

<sup>37</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 965-967

<sup>38</sup>Mercader Uguina, J.R., *Lecciones de derecho del trabajo*, Op. cit., p. 965-967

gestora, i en el seu cas, contra la col·laboradora en la gestió. No existeix necessitat de demandar al servei públic de salut, excepte en el supòsit d'impugnar l'alta emesa pels serveis mèdics d'aquest, ni a l'empresa excepte quan es qüestiona la contingència.

#### b) Reclamació de les prestacions de la seguretat social

Per tal que la demanda prosperi s'estableix altres requisits que ha de contenir la demanda per la impugnació d'altres mèdiques i altres prestacions de la Seguretat Social segons la pretensió que es pretén exercitar<sup>39</sup>:

- Règim general o especial de la Seguretat Social, relació d'assegurament o protecció existent, contingència determinant, si és comuna o professional.
- Requisits d'afiliació, alta, cotització o període de carència, tant genèric com específic. En cas de reclamar per infracotització, i sempre que la base cotitzadora pugui dependre del salari, import percebut, o degut, i diferències de cotització resultants.
- Indicació detallada dels fets controvertits dels quals resulta la denegació de prestacions, si s'han adduït fets extintius o impeditius, les diferents circumstàncies de les invocades per l'òrgan gestor que desvirtuen els fets o que confirmen el dret del demandant: en successió cronològica dels fets que donen lloc a la producció del fet causant de la prestació.
- Edat del peticionari, i relació de parentiu o relació determinada amb el causant, i convivència si és el cas.
- Tramitació administrativa que s'ha seguit, si es va iniciar mitjançant sol·licitud de l'interessat o si va procedir d'ofici, resolució que va recaure o si s'entén desestimada per silenci administratiu, i reclamació administrativa prèvia presentada contra la denegació expressa o presumpta de la prestació i resolució dictada sobre aquesta o bé, si s'ha d'entendre desestimada.
- En demandes sobre invalidesa, molèsties o seqüeles, especificant les que s'aprecien, resulta útil mencionar les conclusions dels dictàmens i informes practicats i les deficiències o limitacions addicionals que al·lega el demandant, i en revisió de grau, l'estat que va donar lloc a la declaració d'incapacitat i l'estat actual de l'actor, especificant noves seqüeles que invoca.
- Classe de prestació reclamada, el seu import, si és periòdica o a preu fet, i si és el cas, data d'efectes d'aquesta, o diferència de prestació que es demana i la forma de càlcul de la diferència entre la prestació percebuda i la que s'estima que té dret.

---

<sup>39</sup>*Memento Práctico. Social. Op. cit., p.1637*



- Responsabilitat en ordre a les prestacions: de qui es reclama i en què títol, si és l'empresari, l'entitat gestora o col·laboradora. A qui correspon el pagament de la prestació causada, i en el seu cas, el caràcter principal, solidari o subsidiari de l'obligació.
- En beneficiaris no nacionals o quan correspon considerar períodes treballats a l'estranger és necessari fer constar la nacionalitat, ciutadania comunitària en el seu cas i lloc de prestació de serveis i cotitzacions efectuades.

Com a exemple de la modalitat processal de prestacions de la Seguretat Social, la STSJ de 9 d'abril de 2019, núm. 739/2019, resol un recurs de suplicació sobre una prestació de la Seguretat Social. L'INSS denega el grau d'incapacitat permanent total per malaltia comuna pel desenvolupament del treball de peixatera dins del Règim Especial de Treballadors Autònoms a la Sra. Marcelina, per la qual cosa va presentar demanda que va ser desestimada, interposant llavors recurs de suplicació basat en dos motius: la revisió dels fets provats i la censura jurídica en relació als apartats b i c de l'art. 193 de la LRJS. La treballadora al·lega que en els fets provats és rellevant el fet de precisar que les molèsties que té existeix unes repercussions funcionals, substancialment més greu que les que reflecteix la sentència. Amb tot, no s'aporta cap document concret o prova pericial que posi de manifest un error clar en la valoració o una omisió de fets rellevants per decidir sobre l'objecte del procés. En conseqüència, el jutge d'instància té llibertat en la valoració de la prova, sense més límit que la interpretació raonable conforme a criteris de la sana crítica.

La censura jurídica és en relació als arts. 158.1, 194.1 b) i 196.2 de la LGSS. La Sra. Marcelina sosté que les limitacions que presenta pel que fa a les mans són intenses, impedeixen treballar en ambients humits o freds, com el de la professió habitual, per la qual no conserva capacitat laboral. La sentència d'instància no ha infringit cap d'aquests tres preceptes, en la mesura que no ha valorat una contingència diferent de la al·legada per la part actora en la demanda, que és de malaltia comuna. La sentència es pronuncia sobre la base reguladora de la prestació econòmica derivada d'incapacitat permanent total per estar a l'import que les parts ofereixen, sense expressa menció sobre l'import de la pensió vitalícia des del punt de vista del percentatge a aplicar sobre la base reguladora, doncs s'ha desestimat la demanda. El grau d'incapacitat permanent es qualifica en funció de la capacitat de treball, tenint present la incidència d'aquesta reducció en el desenvolupament de la professió que realitzava l'interessat abans de produir-se el fet causant de la incapacitat permanent. Es qualifica d'aquesta manera la incapacitat permanent total per la professió habitual quan inhabilita al treballador per la realització de totes o les fonamentals tasques de la professió habitual. Sempre que pugui dedicar-se a una altra cosa diferent. En tota classe d'incapacitat permanent no es té en compte la suma de diagnòstics o aplec de patologies sinó que es fonamenta en la realitat i l'origen de la restricció de la capacitat funcional del treballador, que és la verdadera i única causa d'incapacitat protegida pel sistema de Seguretat Social. En el present cas, l'informe mèdic que transcriu la sentència rendeix comptes sobre

l'aptitud física de la treballadora i manifesta que és adequada als requeriments de la professió de peixatera. Per tot això, es desestima el recurs.

Dins d'aquesta modalitat es troben dues especificitats:

- Revisió d'actes declaratius de drets en perjudici dels beneficiaris regulat a l'art. 146 de la Llei 36/2011. Aquest tipus de pretensió s'ha d'exercitar interposant una demanda que segueixi els requisits de l'art. 80 LRJS, ja que en la modalitat processal de prestacions de la SS res es diu al respecte.
- Impugnació de prestacions per acomiadament regulat a l'art. 147 de la Llei 36/2011. L'Entitat i l'Organisme Gestor de les prestacions d'atur pot dirigir-se a l'autoritat judicial si constata que durant els quatre anys immediatament anteriors a una sol·licitud de prestacions, el treballador ha percebut prestacions per finalització de varis contractes temporals amb una mateixa empresa, i demandar a l'empresari perquè la resolució judicial el declari responsable de l'abonament d'aquestes, excepte de la prestació que correspon a l'últim contracte temporal, si la reiterada contractació temporal fos abusiva o fraudulenta, així com la condemna a l'empresari a la devolució a l'Entitat Gestora de les prestacions juntament amb les cotitzacions corresponents. L'art. 137 de la Llei 36/2011 estableix que la comunicació se considerada una demanda i, per tant, ha de contenir els requisits de les demandes dels processos ordinaris i s'ha d'acompanyar de còpia de l'expedient o expedients administratius en què es fonamenta. Aquesta comunicació pot dirigir-se a l'autoritat judicial en el termini de sis mesos següents a la data en el que s'hagi formulat l'última sol·licitud de prestacions en temps i forma<sup>40</sup>.

## 6.12. PROCEDIMENT D'OFICI

El procés pot iniciar-se d'ofici en els casos que preveu l'art. 148 de la Llei 36/2011. L'autoritat laboral ha d'acompanyar la demanda amb la còpia de l'expedient administratiu.

Els requisits de la demanda són els contemplats a l'art. 149 de la Llei 36/2011:

- Els exigits per la llei en relació a les demandes dels processos ordinaris:
  - Expressant les persones contra les quals es dirigeix i la condemna que es demana enfront d'ells atenint-se al contingut de la pretensió.
  - Els fets que resulten imprescindibles per resoldre les qüestions que es plantegen i, en concret, aquells que s'estimen constitutius de discriminació o d'altre tipus d'incompliment laboral.

---

<sup>40</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 311

- Es consigna, si es dóna el cas, l'acord de suspensió, reducció de jornada o extinció impugnada i la causa invocada, junt amb la identificació de les parts que van intervenir, precisant la concreta pretensió declarativa o de condemna que es demanda de l'òrgan jurisdiccional, amb expressió, de procedir, dels perjudicis estimats o de les bases per la determinació de la indemnització corresponent, així com de les dades identificatives dels treballadors afectats i els seus domicilis.

### 6.13. PROCEDIMENT D'IMPUGNACIÓ D'ACTES ADMINISTRATIUS EN MATÈRIA LABORAL I DE SEGURETAT SOCIAL EXCLOSOS ELS PRESTACIONALS

En cas d'absència de regulació especial, l'art. 151 de la Llei 36/2011 estableix que la impugnació d'actes administratius en matèria laboral dirigida contra l'Estat, CCAA i entitats locals o altres administracions o organismes públics es regeix pels principis i regles del procés ordinari laboral amb algunes especialitats. Fins i tot, també és d'aplicació les normes reguladores de la jurisdicció contenciosa-administrativa, sempre que siguin compatibles amb els principis del procés laboral.

L'art. 44 de la Llei 36/2011 exigeix l'acreditació, junt amb la presentació de la demanda, de l'exhauriment de la via administrativa en la forma i terminis en atenció a la normativa aplicable en funció de l'administració autora de l'acte<sup>41</sup>. Excepte, si es tracta d'un supòsit dels quals s'han expressat en l'apartat sobre l'esgotament de la via administrativa i també quan es tracti de litigis entre Administracions Públiques davant l'ordre jurisdiccional social.

Les especialitats de la demanda s'estableixen a l'art. 151.3 de la Llei 36/2011.

- S'ha d'identificar amb precisió, a la demanda, l'acte o resolució objecte d'impugnació i l'Administració pública o Entitat de dret públic contra la qual s'interposa el recurs.
- S'ha d'indicar també, les persones o entitats els drets o interessos legítims dels quals pot ser afectat per l'estimació de les pretensions del demandant si és necessari.

Tenen legitimació activa els destinataris de l'acte o resolució impugnada o qui ostenta drets o interessos legítims en la seva revocació o anul·lació. La legitimació passiva l'ostenta l'Administració o Entitat pública autora de l'acte.

---

<sup>41</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 322-323

## 6.14. PROCÉS DE CONFLICTES COL·LECTIUS

Les demandes que afecten interessos generals d'un grup genèric de treballadors o a un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'uns instruments normatius<sup>42</sup> que es detallen a l'art. 153 de la Llei 36/2011.

Ostenta legitimació activa (art. 154 de la Llei 36/2011):

- Els sindicats l'àmbit d'actuació dels quals els hi correspon o és més ampli que el del conflicte.
- Les associacions empresarials l'àmbit d'actuació dels quals els hi correspon o és més ampli que el del conflicte, quan es tracta de conflictes d'empresa o d'àmbit inferior.
- Els empresaris i els òrgans de representació legal o sindical dels treballadors, quan es tracta de conflictes d'empresa o d'àmbit inferior.
- Les Administracions públiques ocupadores incloses en l'àmbit del conflicte i els òrgans de representació del personal laboral al servei de les anteriors.
- Les associacions representatives dels treballadors autònoms econòmicament dependents i els sindicats representatius d'aquests, per l'exercici de les actuacions col·lectives relatives al seu règim professional, sempre que l'àmbit d'actuació els hi correspongui o sigui més ampli que el del conflicte, així com les empreses per les què executen la seva activitat i les associacions empresarials d'aquestes sempre que el seu àmbit sigui igual al del conflicte.

Es preveu, a l'art. 155 de la Llei 36/2011, la intervenció de sindicats, associacions empresarials i òrgans de representació, sempre que l'àmbit d'actuació els hi correspon o és més ampli que el del conflicte.

La demanda ha de contenir els requisits generals i els especificats a l'art. 157 de la Llei 36/2011:

- La designació general dels treballadors i empreses afectades pel conflicte i, quan es formulen pretensions de condemna, que tot i referir-se a un col·lectiu genèric, són susceptibles de determinació individual ulterior sense necessitat d'un nou litigi, han de consignar les dades, característiques i requisits precisos per una posterior individualització dels afectats per l'objecte del conflicte i el compliment de la sentència respecte d'aquelles.
- La designació concreta del demandat o demandats, amb expressió de l'empresari, associació empresarial, sindicat o representació unitària als quals afecta les pretensions exercitades.
- Una referència succinta als fonaments jurídics de la pretensió formulada.

---

<sup>42</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 322-343

- Les pretensions interpretatives, declaratives, de condemna o d'una altra naturalesa concretament exercitades segons l'objecte del conflicte.
- A la demanda es fa constar si s'acompanya certificació d'haver-se intentat la conciliació o mediació prèvia o al·legant que aquesta no és necessària, si és així.

Segons l'art. 158 de la Llei 36/2011, el procés pot iniciar-se mitjançant comunicació de l'autoritat laboral, a instància de les representacions que s'han esmentat en relació a la legitimació activa. Aquesta comunicació ha de contenir idèntics requisits als exigits per la demanda i en cas de contenir defectes o omissions, el Lletrat de l'Administració de Justícia concedeix un termini de deu dies per esmenar-los<sup>43</sup>.

És important saber, com s'ha de plantejar la súplica de la demanda, doncs normalment es pretén una resolució declarativa, no obstant això, en alguns casos hi ha la possibilitat de formular una pretensió de condemna quan es tracta d'interessos indivisibles<sup>44</sup>.

#### 6.15. IMPUGNACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS

S'impugnen els convenis col·lectius o els laudes arbitrals que els substitueixen davant el jutjat o Sala competent, mitjançant comunicació rebuda per l'autoritat corresponent per considerar que conculquen la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers. En cas que el conveni col·lectiu no s'hagi registrat davant l'oficina pública corresponent, l'art. 90.2 de la LET, determina que els representants legals o sindicals dels treballadors o els empresaris que sostenen la il·legalitat del conveni o els tercers lesionats que la invoquen, han de sol·licitar prèviament de l'autoritat laboral que faci arribar la seva comunicació d'ofici al jutjat o Sala. Si l'autoritat laboral no contesta aquesta sol·licitud en el termini de quinze dies, la desestima o el conveni col·lectiu ja s'ha registrat, es pot instar la seva impugnació directament pels legitimats pels tràmits del procés col·lectiu, mentre roman la vigència de la corresponent norma convencional.

S'ha de dir que la falta d'impugnació directa dels convenis col·lectius no és obstacle per la impugnació dels actes que es produeixen en la seva aplicació, a través dels conflictes col·lectius o individuals posteriors que pot promoure's pels legitimats, fundada en què no són conforme a dret les disposicions contingudes. A més, el jutge o tribunal que detecta a través d'aquest procediment la il·legalitat d'alguna de les disposicions dels convenis col·lectius ho comunica al Ministeri Fiscal perquè tingui la possibilitat de plantejar la seva il·legalitat a través de la modalitat processal d'impugnació de convenis col·lectius així ho disposa l'art. 163 de la Llei 36/2011.

---

<sup>43</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 353

<sup>44</sup>Aramendi Sánchez, P., Asenjo Pinilla J.L., Astarloa Huarte – Mendicoa E., Barroso Barrero J., Bodas Martín R., Bris Barrio, N., Cabal Alonso, J.L., Cantero Rivas, R., ... (2015) *Memento Práctico. Social*. Francis Lefebvre, Madrid, p. 191

La comunicació d'ofici que sosté la il·legalitat del conveni, pacte o acord ha de respectar uns requisits previstos a l'art. 164 de la Llei 36/2011:

- La plasmació de la legislació i els seus extrems que es consideren infringits pel conveni.
- Una al·lusió concisa als fonaments jurídics de la il·legalitat.
- La relació de les representacions integrants de la comissió o mesa negociadora del conveni impugnat.
- La comunicació d'ofici que sosté la lesivitat del conveni ha de contenir, a més de l'últim requisit, la relació dels tercers que reclamen perquè presumptament són lesionats, i indicació de l'interès d'aquests, que es pretén protegir.

Quan la impugnació procedeix de l'autoritat laboral i no hi ha denunciants, també se cita a la representació legal d'aquesta. També, a la comunicació d'ofici s'acompanya el conveni impugnat i còpies d'aquest per totes les parts en el procés.

Tenen legitimació activa:

En cas que la impugnació es fonamenti en la il·legalitat:

- Òrgans de representació legal o sindical dels treballadors.
- Sindicats i associacions empresarials interessades.
- Ministeri Fiscal.
- Administració General de l'Estat.
- Administració de les Comunitats autònomes al seu respectiu àmbit.

En cas que la impugnació es fonamenti en la lesivitat:

- Els tercers l'interès dels quals ha resultat greument lesionat. No s'entén per tercers els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni.

Segons l'art. 165 de la Llei 36/2011, totes les representacions integrants de la comissió o mesa negociadora del conveni col·lectiu són legitimats passius.

Els requisits de la demanda són els generals de la demanda del procés ordinari laboral i a més hi ha d'específics, que són els previstos per la comunicació d'ofici<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup>Albiol, M., Alfonso L.C., Blasco, A., Goerlich J.M., *Derecho procesal laboral*, Op. cit., p. 359

## 6.16. IMPUGNACIONS RELATIVES ALS ESTATUTS DELS SINDICATS I DE LES ASSOCIACIONS EMPRESARIALS O A LA SEVA MODIFICACIÓ

### a) Impugnació de la resolució administrativa que denega el dipòsit

Tenen legitimació activa els promotors dels sindicats de treballadors en fase de constitució, i els signants de l'acta de constitució. Poden impugnar les resolucions de les oficines públiques que deneguen el dipòsit dels estatuts presentats per la seva publicitat. Val a dir que són sempre part en el procés l'Administració pública a la qual està adscrita l'oficina de dipòsit d'estatuts autora de la resolució impugnada, així com el Ministeri Fiscal, així ho determina l'art. 167 de la Llei 36/2011.

Com a requisits de la demanda, s'han de seguir els mateixos que els del procés laboral ordinari i a més, com a específics, s'ha de tenir en compte, segons l'art. 169 de la Llei 36/2011 que la demanda ha de venir acompanyada de còpies dels estatuts i de la resolució denegatòria, si és que ha recaigut expressament, sinó còpia acreditativa de la presentació dels estatuts.

### b) Impugnació dels estatuts dels sindicats

Independentment de la fase que es troba l'estatut, si és en fase de constitució com en fase d'adquisició de personalitat jurídica, el Ministeri Fiscal i qui acredita un interès directe, personal i legítim pot sol·licitar la declaració judicial de no ser conformes a Dret els estatuts dels sindicats, o les seves modificacions, que han sigut objecte de dipòsit o publicació.

Són legitimats passius els promotors dels sindicats i els signants de l'acta de constitució, així com qui legalment representa el sindicat, si aquest ja té personalitat jurídica (art. 173 de la Llei 36/2011).

D'aquesta modalitat processal que pretén la impugnació dels estatuts dels sindicats no hi ha cap requisit específic que s'hagi de complir a la demanda, conseqüentment, s'ha d'entendre que únicament, s'han de seguir els requisits generals que contempla la Llei reguladora de la Jurisdicció Social per les demandes del procés laboral ordinari.

### c) Impugnació dels estatuts de les associacions empresarials

Els processos d'impugnació de les resolucions administratives que deneguen el dipòsit dels estatuts de les associacions empresarials o de les seves modificacions, es tramiten pels tràmits de la modalitat processal regulada a l'art. 176 de la Llei 36/2011 que no esmenta requisits específics a la demanda a aquesta modalitat que pretén exercitar aquesta pretensió, per tant, s'han de seguir els generals de la demanda del procés laboral ordinari.

## 6.17. TUTELA DELS DRETS FONAMENTALS I LLIBERTATS PÚBLIQUES

L'art. 177 de la Llei 36/2011 determina qui ostenta legitimitació. En primer lloc, qualsevol treballador que considera lesionat els drets de llibertat sindical, vaga o altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tracte discriminatori i d'abús, sempre que invoqui un dret o interès legítim, pot exigir la seva tutela a través d'aquest procediment. S'ha de tenir en compte que la pretensió s'ha de promoure en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes a l'ordre social o en connexió directa amb aquestes, incloses les que es formulen contra tercers vinculats a l'empresari per qualsevol títol, quan la vulneració al·legada tingui connexió directa amb la prestació de serveis.

En relació a aquest procediment, la víctima de l'abús o lesió de drets fonamentals i llibertats públiques pot dirigir pretensions contra l'empresari i qualsevol altre subjecte que resulta responsable, amb independència del tipus de relació que tingui amb l'empresari. Correspon a la víctima escollir la classe de tutela que pretén, sense que hagi de ser demandat necessàriament l'empresari el possible causant directe de la lesió, excepte quan la víctima pretén la condemna d'aquest o pot resultar directament afectat per la resolució que es dicti.

L'art. 178 de la Llei 36/2011 preveu que aquesta modalitat processal no permet l'acumulació d'accions d'una altra naturalesa sinó que l'objecte del procés queda limitat al coneixement de la lesió del dret fonamental o llibertat pública.

La demanda ha de complir amb els requisits generals i a més amb els que exigeix l'art. 179 de la LRJS:

- Indicar, amb claredat, els fets constitutius de vulneració.
- Expressar el dret o llibertat conculcats.
- Quantia de la indemnització que es pretén, si és el cas, amb l'especificació dels diversos danys i perjudicis.
- Excepte en el cas dels danys morals que estan units a la vulneració del dret fonamental quan resulta difícil la seva estimació detallada, ha d'establir-se les circumstàncies rellevants per la determinació de la indemnització sol·licitada, inclosa la gravetat, durada i conseqüències del dany o les bases de càlcul dels perjudicis estimats pel treballador.
- L'actor pot sol·licitar la suspensió dels efectes de l'acte impugnat, així com les altres mesures necessàries per assegurar l'efectivitat de la tutela judicial que pugui acordar-se en la sentència (art. 180 de la Llei 36/2011).



L'art. 184 de la LRJS preveu que es permet l'acumulació de processos per aquelles demandes que es tramiten per una modalitat processal concreta per raó de la naturalesa de l'objecte junt amb la demanda de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques. Es tracta de les següents demandes:

- Per acomiadament i altres causes d'extinció dels contractes de treball.
- Per modificacions substancials de condicions de treball, suspensió del contracte i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció o derivades per força major
- Per gaudi de vacances
- Per matèria electoral
- Per impugnació d'Estatuts dels sindicats o de la seva modificació.
- Per mobilitat geogràfica.
- Per drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Per impugnació de convenis col·lectius
- Per sancions imposades pels empresaris als treballadors

## 7. A MODE DE SÍNTESE

A través de l'anàlisi de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social i les sentències aportades es demostra les següents conclusions:

En primer terme, alguns dels principis del procés laboral són compartits amb els del civil, però també regeixen d'altres per adequar el procediment a les exigències necessàries a la naturalesa dels litigis. Pel contingut sensible de la matèria, es fa necessari tramitar el procés de forma ràpida. Els principis que són específics del procés laboral, també són compartits amb el del procés civil, però amb diferent intensitat, doncs en el procés civil, aquests principis exigeixen diferents coses; en concret, són els principis d'oralitat, d'immediació i de concentració. No obstant això, el principi propi del procés laboral és el de celeritat, conseqüència de la urgent necessitat de resoldre amb rapidesa els litigis que s'esdevenen.

Tot seguit, les diligències preliminars són les actuacions que es duen a terme abans d'interposar la demanda amb l'objectiu de preparar-la millor, i són les mateixes que es preveu pel procés civil, ja que es troben regulades a la LRJS i a la LEC. En aquest treball s'ha distingit de l'anticipació de la prova, que està prevista per poder dur a terme les actuacions necessàries per la realització d'aquesta abans de l'acte de judici quan hi ha temors fundats de què no es podrà dur a terme en aquest acte.

D'altra banda, la conciliació i la reclamació prèvia, són actuacions encaminades a evitar el procés; per aquest mateix motiu no es poden considerar com a inici del procés. D'altra banda, en cas que s'arribi a judici, també serveix per preparar millor la demanda. Val a dir, que no sempre és obligatori la realització d'aquestes actuacions, tal com s'ha pogut observar.

Resumint l'estudi que s'ha realitzat de forma exhaustiva de la demanda al procés laboral i a la Seguretat Social, resulta que són diferents en relació a les pretensions que s'exerciten i s'han de seguir tràmits diferents adequant-se a les modalitats processals previstes a la LRJS, tot i així, parteixen dels requisits generals previstos a l'art. 80 de la mateixa Llei per la demanda del procés laboral ordinari. A més hi ha pretensions que no es poden tramitar per alguna de les modalitats processals laborals, així doncs, ha de seguir el tràmit previst pel procés ordinari laboral complint amb els requisits previstos per la demanda del procés ordinari laboral. Tanmateix, hi ha modalitats processals que no requereixen especificitats a la demanda, sinó que les especificitats esdevenen durant el procés, resultant necessari, únicament, els requisits generals de la demanda del procés ordinari laboral. També s'exigeix uns terminis diferents en funció de les pretensions, en alguns casos s'exigeix conciliació prèvia, mediació o exhauriment de la via administrativa, sempre, en funció de la naturalesa de l'objecte que s'exercita.

Els requisits que s'han de fer constar a la demanda són necessaris per poder interposar-la i que aquesta sigui admesa. No tots els tràmits de les modalitats processals requereixen el requisit de fer constar a la demanda haver acudit a la via administrativa prèvia quan es litiga amb una Administració Pública. Per tant, s'ha de tenir present, quan és essencial aquesta exigència, doncs en cas contrari, pot concloure en una caducitat de l'acció i la consegüent inadmissió de la demanda. En tant que el demandant que s'acull a la suspensió que s'esdevé amb l'inici de la via administrativa prèvia, en realitat no s'esdevé si s'està en els casos en què no es requereix i continua computant-se els dies per poder interposar la demanda en exercici de la seva acció. Bàsicament es tracta dels casos en què l'Administració no actua com a tal, sinó com un mer empresari. El mateix succeeix amb la conciliació prèvia i la mediació.

De l'articulat dels requisits de les demandes de les modalitats processals es pot concloure que esdevenen necessaris per a l'admissió de la demanda, però també alguns d'ells són essencials per l'estimació d'aquesta. Doncs pot existir un o més requisits, que en el seu conjunt, ineludiblement culminen en la determinació de la conclusió de la sentència.

S'ha parlat sobre la variació substancial de la demanda, que impedeix poder fer constar qualsevol cosa que no s'ha al·legat en la demanda en un moment posterior a la interposició d'aquesta quan ocasiona una variació substancial d'aquesta. De fet, es produeix variació substancial quan sigui determinant per la sentència o pugui ocasionar un canvi a la part dispositiva de la sentència, ja que d'haver-se aportat en el moment oportú, el jutge o tribunal tindria un element clau per pronunciar-se sobre el mateix. Aquest fet perjudica al demandant si no ha tingut en compte en la redacció de la demanda els requisits essencials de l'art. 80 de la LRJS o els que correspon segons el tràmit de la modalitat processal aplicable. Aquesta situació es pot salvar en el tràmit d'esmena de la demanda si és un requisit específic sense el qual la demanda no pot ser admesa, doncs ho detecta el Lletrat de l'Administració de Justícia, o un cop comença el judici, ampliant la demanda i ratificant en la resta de la demanda.

En relació amb les modalitats processals, s'ha arribat a la conclusió, que en cap cas, pot suposar la desestimació tramitar la demanda en una modalitat processal incorrecta, tot el contrari, s'ha de donar a l'assumpte la tramitació que procedeix. No obstant això, no hi ha cap vinculació necessària a la modalitat processal adequada, així ho aclareix l'art. 102 LRJS.

En atenció a la entrevista realitzada al Magistrat GUSTAVO JOSÉ MUÑOZ GONZÁLEZ, que porta 10 anys com a jutge de la jurisdicció Social, al Palau de Justícia de Girona, resulta que els principis que regeixen en el procés laboral, perden eficàcia a causa de la manca de mitjans, doncs, són pocs Jutges i Lletrats de l'Administració de Justícia i a més realitzen moltes activitats administratives que fan de la seva tasca, un desbordament de la jurisdicció social. Consegüentment, les citacions pels actes de judici s'allarguen molt en el temps. El Magistrat

diferencia els advocats especialistes socials dels civilistes, ja que els requisits de la demanda, com s'ha fet menció en les demandes de les modalitats processals, són diferents en funció de la naturalesa objecte del litigi, i el fet de no fer menció de tots els requisits, provoca que el Lletrat de l'Administració de Justícia doni un termini per esmenar la demanda, la qual cosa provoca una dilació del procés, tot i no ser indeguda. A més, fa una aportació respecte de l'al·legació d'indefensió per la part demandada; diu que s'al·lega amb freqüència, i s'ha de controlar pel Jutge que no constitueixi un abús de dret, provocant la suspensió

Finalment, la meua opinió personal sobre l'estudi que s'ha realitzat al llarg d'aquest Treball de Final de Grau, és que les demandes de les modalitats processals són la clau per poder defensar els interessos i drets dels interessats. Els requisits de cadascuna de les modalitats processals varien segons la naturalesa de l'objecte processal, ara bé, totes tenen com a punt de partida, els requisits generals del procés laboral ordinari, tal com s'ha deixat de manifest al llarg de la redacció. És fonamental que els advocats laboralistes i socials tinguin present tots aquests requisits que contempla la LRJS i així realitzar demandes que siguin admeses i en els millors dels casos <<estimades>> per l'òrgan jurisdiccional.

## 8. AGRAÏMENTS

Per últim, m'agradaria donar les gràcies a totes les persones que han mostrat interès en el meu Treball de Final de Grau i m'han acompanyat durant aquest camí.

## 9. BIBLIOGRAFIA UTILITZADA

Albiol, M., Alfonso C., Blasco, A., Goerlich J.M., (2015). *Derecho procesal laboral* (11ª ed.) Valencia, Tirant lo Blanch

Aramendi Sánchez, P., Asenjo Pinilla J.L., Astarloa Huarte – Mendicoa E., Barroso Barrero J., Bodas Martín R., Bris Barrio, N., Cabal Alonso, J.L., Cantero Rivas, R., ... (2015) *Memento Práctico. Social*. Francis Lefebvre, Madrid

Armenta Deu, T. (2017) *Lecciones de Derecho procesal civil*. Marcial Pons, Madrid

Memento Práctco. *Procedimiento Laboral*. (2009-2010). Francis Lefebvre

Mercader Uguina, J.R. (2014) *Lecciones de derecho del trabajo*. (7ª ed.) Madrid, Tecnos

Montoya Melgar, A. (2014). *Derecho del trabajo*. (35ª ed. p. 753 – 811). Madrid, Tecnos.

Ormazabal Sánchez, G. (2013) *Introducción al derecho procesal*. (5ª ed.) Madrid, Marcial Pons

## 10. REFERÈNCIES JURISPRUDENCIALS

Sentència del Tribunal Constitucional, de 21 juliol de 2016, núm. 140/2016

Sentència del Jutjat Social (sala 1a), de 19 d'abril de 2018, núm. 195/2018

Sentència del Tribunal Suprem, de 28 d'abril de 2016, núm. 354/2016

Sentència del Tribunal Superior de Justícia, d'1 d'abril de 2019, núm. 268/2019

Sentència del Tribunal Superior de Justícia, de 9 d'abril de 2019, núm. 739/2019

Sentència del Tribunal Superior de Justícia, de 5 d'abril de 2019, núm. 425/2019

## 11. LEGISLACIÓ

CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, de 27 de desembre de 1978, BOE núm. 311

Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, BOE núm. 245

Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, BOE núm. 236

Llei 10/2012, de 20 de novembre, reguladora de determinades taxes en l'àmbit de l'Administració de Justícia i de l'Institut Nacional de Toxicologia i Ciències Forenses, BOE núm. 280

Llei 1/2000, de 7 de gener, d'Enjudiciament Civil, BOE núm. 7

Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la Jurisdicció Contenciosa-administrativa, BOE núm. 167

Llei 1/1996 de 10 de gener, d'assistència jurídica gratuïta, BOE núm. 11

Llei orgànica de 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, BOE núm. 264

Reial Decret Legislatiu 8/2015 de 30 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, BOE núm. 261

Real Decret-Llei 3/2013, de 22 de febrer, per el que es modifica el règim de les taxes en l'àmbit de l'Administració de Justícia i el sistema d'assistència jurídica gratuïta, BOE núm. 47

## 12. ANNEX. ENTREVISTA AL MAGISTRAT GUSTAVO JOSÉ MUÑOZ GONZÁLEZ

### PREGUNTAS EN RELACIÓN AL PROCESO LABORAL

- 1- ¿Ha afectado la reforma de la Ley de Jurisdicción social en lo relativo a la interposición de la demanda ante el juzgado de lo social?

Sí. La última reforma de calado, la que dio lugar a nueva ley regulada de jurisdicción social en 2011, afectó sensiblemente a este trámite de presentación y admisión de la demanda; sobre todo en lo que se refiere al órgano que debe hacer el control de los requisitos procesales en el momento inicial que pasó de ser del juez al Letrado de la Administración de Justicia.

- 2- ¿Aproximadamente, cuántas demandas reciben, semanalmente, en el Juzgado de lo Social?

La presentación de demandas, por el tema del reparto entre los tres juzgados de Girona, es difícil hacer una proporción; porque cuando entra una demanda no se distribuye por juzgado de manera automática, sino que en función de la materia el turno de reparto cambia. Esto hace que, por ejemplo, a lo mejor puedan entrar un día cinco demandas en un juzgado y esté una semana sin entrar demandas en otro distinto porque se dividen y reparten por materias, por lo tanto, es irregular. Aun así, en cómputo anual, que son las cifras de las que disponemos, del año anterior, la cifra ronda entre 920 a 930 demandas por juzgado.

- 3- ¿Hay algunas en las que el Letrado de la Administración de Justicia dicta una diligencia “de ordenación” para subsanar la demanda? ¿Qué opina al respecto, sobretodo, en relación con un proceso sin dilaciones indebidas?

Efectivamente, hay algunas en las que se requiere por parte del Letrado de Administración de Justicia, por medio de la diligencia de ordenación, que se proceda a subsanar alguna cuestión, ya sea de fondo o de forma. Como es un trámite previsto, en ocasiones se hace. Lo que nosotros los jueces debemos insistir, siempre, en que se depuren con mayor cuidado y mayor rigor las demandas, porque se hace, pero se podría hacer con más intensidad, sobre todo por lo que indica la misma pregunta, sobre no provocar dilaciones indebidas. Y la suspensión del juicio en caso de que no se haya realizado una depuración adecuada y correcta de la demanda en el momento inicial.



- 4- ¿Desde que entra una demanda en los Juzgados de Girona hasta el momento en que, si cabe, se celebra el juicio, cuánto tiempo transcurre? ¿Piensa usted que esto es demasiado tiempo, o ya está bien a efectos de impartir justicia?

Es demasiado tiempo sin lugar a duda. La media está en 15 meses. Esto va en contra de todos los principios de eficacia, no solamente de la Administración de Justicia en general, sino de la Jurisdicción Social. Es una jurisdicción, que para que funcione de verdad y sea eficaz, requiere rapidez en la resolución; esto había sido así hasta la crisis del 2008. Desde esta, el trabajo de los juzgados se ha visto afectado y aumentó exponencialmente también la pendency, que es el tiempo que transcurre desde que entra un asunto hasta que se resuelve en el juzgado. Por lo tanto, es clarísimo que el tiempo es excesivo y no es que pueda calificarse de dilaciones de acción indebida, que más se refiere al caso concreto cuando ocurre alguna circunstancia excepcional que da lugar a que el procedimiento se resuelva más allá de la media de resolución de los restantes procedimientos de los que conoce el juzgado. Aquí lo que tenemos es un problema estructural, de falta de medios y falta de Juzgados.

- 5- ¿Sobre qué conflictos tratan la mayor parte de demandas judiciales que se presentan en los Juzgados de lo Social: de Derecho laboral individual, de Derecho sindical, de Seguridad Social, ¿etc.?

El Derecho Laboral y Derecho de la Seguridad Social están más o menos en la misma medida. Aunque, últimamente, ha aumentado en el Derecho de la Seguridad Social, por ejemplo, aumentaron por los despidos y ahora están entrando muchas demandas por prestaciones de la Seguridad Social.

- 6- ¿Cuál es su opinión en relación con la variación sustancial de la demanda? ¿Cree que en muchos casos supone una indefensión para la parte demandada?

La variación sustancial de la demanda siempre produce indefensión; porque precisamente, estamos ante una circunstancia sustancial que nos ha puesto en conocimiento previamente al acto del juicio la parte que tiene que defenderse. Otra cosa es que la parte a la que afecta esta indefensión, no lo ponga de manifiesto porque considere que le conviene celebrar el juicio y ya se ha podido adelantar o anticipar a esta variación sustancial, cuyo caso no lo pone de manifiesto y, por lo tanto, podría celebrarse el juicio. Es cierto que la variación sustancial siempre supone una indefensión puesto que merma las posibilidades de defensa de la parte demandada contra la cual se presenta la demanda.

- 7- ¿Cree que se abusa, con habitualidad, del concepto de “indefensión” en el momento de la vista debido a la falta de delimitación del objeto en la demanda?

Es cierto que se alega con mucha frecuencia la indefensión para causar dilación en los juicios y para provocar la suspensión. A veces es difícil delimitar cuando la variación es sustancial y da lugar a indefensión y cuándo es un error tipográfico o simplemente es una aclaración o comprensión de la demanda. Hay que estar muy atento para que no se abuse también de esta alegación porque estaríamos antes un caso de abuso de derecho y este debe ser evitado por el Juez.

- 8- ¿Cree fundamental el poder del Juez en intervenir para mejor proveer en el juicio? ¿En algún caso ha sido esencial intervenir en el proceso para dilucidar dudas sobre la prueba, que de lo contrario habrían dado una solución diferente al conflicto?

Las diligencias para mejor proveer que era la denominación antigua de las leyes procesales anteriores a la Ley de Enjuiciamiento Civil del año 2000 referidas a diligencias para mejor proveer. El uso de la diligencia final en la jurisdicción final debe hacerse de una manera muy mesurada, puesto que es verdad que el juez de oficio puede recurrir a esta solución, pero lo que no puede hacer es colocarse en la posición de la parte y alterar de forma sustancial o notable la aplicación del principio de aportación de parte en el procedimiento y proposición de prueba. Es decir, debe utilizarse en casos muy excepcionales de ausencia absoluta de prueba o cuando se trate de una circunstancia en la que no se ha podido aplicar una prueba por causa no imputable a una de las partes; en ese caso, creo que es conveniente recurrir a las diligencias finales, pero no debe abusarse de este recurso.

- 9- ¿Piensa usted que los abogados de Girona redactan buenas demandas judiciales en materia laboral, o bien, encuentra carencias importantes? En este último caso, ¿por qué cree que sucede esto?

Hablar en general de los abogados es como hablar en general de cualquier colectivo, lo cual considero que es un error, hay abogados que hacen muy buenas demandas y otros que no tanto. En la jurisdicción social tenemos lo que se podría llamar un inconveniente porque es una jurisdicción muy especializada que, requiere conocimientos específicos, y quizás un abogado generalista tiene alguna dificultad por no estar familiarizado con algunas estructuras o con algunas instrucciones de la jurisdicción social. Entonces, en mi opinión, se nota cuando trato con un abogado que tiene conocimientos específicos de la Jurisdicción Social que al que no lo tiene y presenta una demanda con criterios civilistas.

10- ¿En los juzgados de lo social, quienes son las personas que representan y defienden más a los trabajadores en los juicios: abogados, graduados sociales, gestores administrativos, asesores laborales diversos, otras personas que toman la decisión de representar a un trabajador?

Sobre todo, los abogados, y en segundo lugar, probablemente graduados sociales. También hay ciudadanos que se defienden a sí mismos en el acto del juicio. Y en cuanto a gestores administrativos, no se suele recurrir a terceras personas que sean ajenas a la profesión de abogado o graduado social.

11- Por último, ¿algún punto importante que usted cree que debe ser comentado respecto al proceso laboral? ¿Cree que debería modificarse alguna de las fases del proceso laboral?

El proceso laboral, bajo mi punto de vista, tiene un problema que es que trata de la misma manera los asuntos sencillos y los más complejos; representa al máximo el exponente del principio de concentración, oralidad y mediación judicial lo cual es una buena idea, pero en algunos casos debería haber un trámite previo precisamente para depurar el procedimiento y para determinar el tiempo que se debe dedicar a un asunto determinado en el acto del juicio. En algún asunto más complejo, considero que no estaría de más introducir algún trámite similar a la audiencia previa en el juicio oral porque en caso contrario lo que se está produciendo, de cara a la agilidad, se está introduciendo un tipo de procedimiento en el que la concentración provoca que no se examinen con detenimiento, rigor, ni se puedan depurar previamente cuestiones que requerirían seguramente de un trámite previo de depuración, de planteamiento de excepciones procesales que podrían evitar el juicio. Por lo tanto, todo se lleva al acto del juicio, todo el conflicto se desarrolla en un único acto y eso da lugar a que no se pueda examinar algunas cuestiones con el detenimiento que se requiere. También hay cuestiones que podrían resolverse previamente y evitar un juicio innecesario; y como no existe este trámite previo de depuración pues no puede efectuarse esa evitación del proceso.

Ha habido algunos cambios, algunas reformas, en ese sentido como por ejemplo la posibilidad de presentar una <<instructa>> en los procedimientos más complejos o bien las diligencias o la posibilidad de formular conclusiones o complementar por escrito y en los casos más complejos, que se presente una documental más abundante.

Tampoco estaría demás introducir la posibilidad de la presentación previa al acto del juicio de los informes periciales para que la otra parte pueda circular con mayores garantías el derecho de defensa.

## PREGUNTAS PERSONALES

1- ¿Qué le hizo decidirse por opositar como juez?

Mi vocación fue bastante temprana, antes de empezar a estudiar la carrera de derecho, ya tenía claro que quería opositar y ser juez. Por lo tanto, para mí la carrera fue el primer paso para opositar como juez; el título de derecho fue instrumental para poder acceder a la judicatura. No conocía a nadie que se hubiera dedicado a la tarea de juez, por lo que no tenía una visión muy clara o cercana de lo que significaba la judicatura. Era una actividad que me llamaba la atención, era como una visión muy idealizada de lo que significaba ser juez. Aun así, decidí llegar a ese objetivo por lo que estoy muy contento porque me gusta mi profesión.

2- ¿Nos quiere explicar su trayectoria laboral?

Sí, mi trayectoria laboral no sólo se ha desarrollado en la función pública, ni en el ámbito de la carrera judicial, puesto que previamente trabajé en empresas privadas. Algunas de estas experiencias en el extranjero y, a un nivel más serio y profesional, trabajé en banca durante el período que estudié la carrera. Posteriormente, después de finalizar la carrera, pasé los dos años de escuela judicial, incluido el año de prácticas tuteladas, en Granollers. Seguidamente estuve tres meses en Figueres en situación de expectativa de destino. Finalmente, mi primer destino como titular fue en Amposta, en primera instancia de instrucción. Luego me trasladé a Blanes donde estuve tres años, también en primera instancia de instrucción. Desde 2010, ahora nueve años, llegué a la jurisdicción social. Ahora estoy en una época de cambio de jurisdicción y esperando a tomar posesión a mi nuevo destino que es en primera instancia Girona.

3- ¿En qué momento diría que ha disfrutado más durante su profesión?

Seguramente, en la época en la que me consolidé en la jurisdicción social. Quizás en la primera época, cuando tomé posesión de mi primer destino; la recuerdo como una época de mucho trabajo, pero muy bonita porque era una época de ilusión, de empezar una cosa nueva que me había costado mucho llegar a ella. Poco a poco en nuestra carrera, la consolidación de la vida familiar, personal y laboral es bastante complicada; entonces, el exceso y sobre carga de trabajo de los juzgados va haciendo que entres en situaciones de mucho estrés laboral. Sobre todo, se produce en juzgados de primera instancia de instrucción, los juzgados mixtos.

Las mejores épocas fueron: el momento de la incorporación, por la ilusión, y después cuando me consolidé en la jurisdicción social y ahí realmente disfruté de la función.

4- Gustavo, concluye su etapa en Palau de Justícia y se traslada als Jutjats de Girona, ¿Uno de los momentos más interesantes de su profesión?

Hasta ahora sí y por lo menos ilusionante.

5- ¿Cómo es el trabajo de un juez? ¿Es muy diferente del trabajo de un juez de otra jurisdicción?

El trabajo de un juez es un trabajo que requiere un compromiso importante y es un trabajo que comporta mucha responsabilidad. Por lo tanto, la función debe desarrollarse de una forma, obviamente, responsable y con dedicación.

Lo que ocurre es que hay momentos y tareas que desarrolla el juez, actualmente en la nueva oficina judicial, que podría ser desarrollados por otros funcionarios o agentes de la administración. Y considero que es tan importante la función del juez que su actividad debería concentrarse en lo que es estrictamente la función jurisdiccional.

Hubo un intento des de la ley procesal de 2010, de descargar al juez de algunas tareas como todo el trámite procesal, pero sobre todo en la redacción de sentencias en lo que a redacción y confección del documento se refiere.

Podría ponerse a disposición del juez unas herramientas que le permitiera descargarse de lo que es el trabajo puramente administrativo. Porque gran parte de la actividad es administrativa, lo que hace a los compañeros perder interés en el ejercicio de la función.

En cuanto a la actividad de las diferentes jurisdicciones hay muchísima diferencia. No tiene nada que ver un juez que esté en un Juzgado de Instrucción, por ejemplo, que es el que tiene las características más particulares seguramente, con guardias y una serie de diligencias que no se dan en otras jurisdicciones; como por ejemplo diligencias de investigación de delitos, la relación con los policías y médicos forenses es muy intensa. Quizás el resto de las jurisdicciones como la civil, el contencioso-administrativo, la laboral y la jurisdicción social tienen más similitudes en cuanto se centran en la resolución de conflictos a través del juicio que se desarrolla en el mismo órgano que ha conocido desde el inicio del procedimiento. A diferencia de la jurisdicción penal que como ya sabes, tiene doble fase y un juzgado de instrucción hace juicios de delitos leves, pero su mayor trabajo es de investigación de delitos y tramitación de las diligencias de instrucción.

Por lo tanto, en cuanto al ejercicio de actividad y materias que tocan cada una de las jurisdicciones sí que hay bastante diferencia. Además, tendemos a la especialización, ahora cada jurisdicción se está dividiendo por materias. Los jueces estamos especializados para tener más conocimientos y más profundos sobre cada una de las materias que se tratan.

6- ¿Qué es lo que le ha impactado más como juez?

Quizás lo que más huella deja en el juez por situaciones inesperadas o difíciles de gestionar son los accidentes, además, se suelen desarrollar en los juzgados de instrucción y se los encuentran con mayor frecuencia los jueces de instrucción. Las diligencias de levantamiento de cadáver son situaciones duras que impresionan, recuerdo haber tenido que hacer uno de un joven turista en Lloret que cayó por un barranco y tardaron siete u ocho días en encontrar el cadáver. Este estaba hinchado y en un estado de deterioro, este tipo de situaciones son las que impresionan mucho. O delitos violentos que encuentras el cadáver con puñaladas o con mucha sangre y también influye. Por otro lado, cuestiones que afectan a delitos relacionados con los menores de edad, aunque esto no lo he vivido, pero sí compañeros muy cercanos. Algún caso también he tenido de abusos de menores que son temas muy desagradables que dejan huella y frente a los cuales tienes que guardar cierta distancia para que no te llegue a afectar en lo personal.

7- ¿Tiene alguna meta personal?

Intentar hacer mi trabajo lo mejor posible e intentar ser mejor juez de lo que soy.

#### PREGUNTAS VINCULADAS A MI ÁMBITO PROFESIONAL

1. ¿Qué opina de la abogacía? ¿Es una buena salida profesional?

Es una buena salida profesional si te gusta.

2. ¿Me propondría que hiciese oposiciones a jueza, inspectora de trabajo o similares?

La opción de opositar es una opción profesional como otra cualquiera; lo que es verdad que supone un riesgo y sacrificio muy importante porque son muchos años de estudio intensivo sin garantía fija de conseguir una plaza. Si estás dispuesta a asumirlo, es una buena idea. Pero creo que debes estar convencida. No se debe opositar como una salida profesional más, ni por tener un puesto fijo o buscar un trabajo más o menos estable, sino que tienes que estar convencido de que te gusta mucho a lo que te vas a dedicar.

3. ¿Qué recomendación me daría como futura abogada laboralista?

Estar muy al día de las reformas legislativas, de la jurisprudencia, es decir, actualizarte constantemente. Lealtad con el cliente; es decir, con el ciudadano que recurre a ti para que le prestes tus servicios profesionales. Porque creo que algunas veces se abusa demasiado de prometer al cliente cosas que no se puede conseguir. Entonces es mejor decir “vamos a probar para ver qué ocurre”. Básicamente, velar siempre por los intereses del cliente y ver que es una jurisdicción que es muy delicada, que no solamente tienen traducción económica, sino que afectan

a un derecho básico, al derecho al trabajo o circunstancias de desarrollo del trabajo porque es una actividad básica en nuestra sociedad porque nos pasamos una buena parte de nuestra vida en el trabajo. Concluyendo, lo más importante es lealtad con el cliente y sensibilidad con sus necesidades y pensar sobre todo en sus intereses.

Luego si esto se traduce a una lealtad hacia el juzgado, porque un sitio pequeño como Girona, los abogados que suelen acudir a los juzgados son siempre los mismos, entonces cuando un abogado defiende cuestiones que son razonables, dentro de lo que es posible, etc.; pues adquiere credibilidad incluso para futuros casos cuando plantea una cuestión que se sale de lo normal, pues obviamente uno tienes en consideración su trayectoria con el Juzgado. Entonces, siempre moverte dentro de lo razonable, de defender dentro de la ley los intereses de los trabajadores o de los empresarios.