



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2023 / 2024**

### **TÍTULO:**

**EN LA BALANZA DE LA JUSTICIA SOCIAL: “ANÁLISIS  
JURÍDICO DEL PROCESO LABORAL EN ESPAÑA”**

### **WORK TITLE:**

**IN THE BALANCE OF SOCIAL JUSTICE: “LEGAL ANALYSIS  
OF THE LABOR PROCESS IN SPAIN”**

### **AUTORA:**

**Aída Sainz Pozueta**

### **DIRECTORA:**

**María Pilar Gómez Fernández**

# ÍNDICE

<b>1.INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>2. EL ORIGEN DEL PROCESO LABORAL</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1. Principios del Procedimiento Laboral</b> .....	<b>8</b>
<b>2.2. Protagonistas del Proceso Laboral</b> .....	<b>9</b>
<b>3. FASES DEL PROCESO LABORAL</b> .....	<b>15</b>
<b>4.MODALIDADES PROCESALES</b> .....	<b>19</b>
<b>5.FINALIZACIÓN DEL PROCESO: RECURSOS</b> .....	<b>31</b>
<b>7.NOVEDADES DE LA REFORMA DE LA JUSTICIA SOCIAL TRAS EL REAL DECRETO- LEY 6/2023 DE 19 DE DICIEMBRE</b> .....	<b>33</b>
<b>8.CONCLUSIONES</b> .....	<b>37</b>
<b>9.BILIOGRAFÍA</b> .....	<b>38</b>

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo de fin de grado es proporcionar una visión general del proceso laboral tal como está estipulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. A través de una exposición clara y accesible, se hará comprender de forma sencilla los aspectos con más relevancia de este proceso. Además de hacer hincapié en el estudio minucioso de algunas modalidades especiales, haciendo énfasis particular al proceso sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. Asimismo, se analiza la última reforma de la Ley Procesal que modifica la normativa del ámbito laboral.

## **PALABRAS CLAVE**

Proceso Laboral — Ley Reguladora de la Jurisdicción Social – Modalidades Especiales– Reforma.

## **ABSTRACT.**

The aim of this final degree project is to provide an overview of the labour process as stipulated in the Law Regulating the Social Jurisdiction through a clear and accessible exposition, making the most relevant aspects of this process understandable in a simple way. In addition, emphasis is placed on the detailed study of some special modalities, with particular emphasis on the process for the protection of fundamental rights and public liberties. It also analyses the latest reform of the Procedural Law which modifies the regulations in the field of labour law.

## **KEY WORDS.**

Labour Process - Law Regulating The Social Jurisdiction - Special modalities - Reform

## **ABREVIATURAS**

LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial.
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil.
CE	Constitución Española.
LAJ	Letrado de la Administración de Justicia.
ARTS	Artículos.
STC	Sentencia.
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial

# 1.INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral y el Derecho Procesal Social tienen un impacto directo en la vida de los trabajadores y empleadores y, por lo tanto, en la gran mayoría de la población española. Es en este ámbito donde se resuelven los conflictos que afectan de forma directa a la vida de trabajadores y empleadores. Este trabajo, se realiza con la intención de fomentar la justicia social, ya que, a lo largo de los cuatro años de carrera, he observado el gran desconocimiento que existe en un campo tan importante que abarca a tantas personas.

En la sociedad actual, el trabajo es fundamentalmente un medio de sustento para la población, pero además es fuente de identidad y realización personal. Ahora bien, la realidad laboral puede ser enrevesada e incluso se podría calificar de injusta, cada conflicto laboral es una historia de lucha y fortaleza. En este momento, el derecho procesal laboral toma el protagonismo, ya que será el encargado de guardar la justicia social.

En este análisis, se estudiará desde la protección de derechos fundamentales en el ámbito social hasta el análisis de procedimientos judiciales más específicos. Además, se tratarán las etapas del proceso, desde que surge el conflicto hasta la resolución final de los tribunales. Para ello, se tendrá en cuenta la normativa vigente, las nuevas reformas y la jurisprudencia actual.

Con este trabajo, se pretende descubrir una parte importante del Derecho Laboral, que está en constantes cambios económicos, tecnológicos y sociales, dado que en algún momento de la vida la gran mayoría de la sociedad se encontrará en el papel de trabajador o empresario.

Si bien, es cierto que realizar un análisis del proceso laboral puede ser algo muy denso, pero la finalidad de este trabajo ha sido acercarse a los puntos y rasgos más importantes de este ámbito, puesto que es un procedimiento que no es lo suficientemente conocido en relación con su relevancia.

## 2. EL ORIGEN DEL PROCESO LABORAL

Hasta 1908, en España no existió un Juez de lo Social, se desconocía la existencia de procedimientos jurisdiccionales de este orden. El encargado de cubrir estas funciones era el orden jurisdiccional civil, quien conocía las reclamaciones por medio de procesos ordinarios. En el año 1900, se encuentra el primer antecedente a través de la creación de la Ley de Accidentes Laborales. Esta, dotaba al orden jurisdiccional civil, el reconocimiento de esos litigios, pero aclaraba «hasta que se dictasen disposiciones relativas a los tribunales o jurados que deben resolver los conflictos derivados de esta ley». Se atribuía la competencia a los juzgados de primera instancia, pero no por el procedimiento que correspondiera a la cuantía, sino por el juicio verbal, es decir, por el procedimiento más rápido y sencillo de la LEC. Este hecho solo era una muestra más de la poca relevancia que tenían estos conflictos en la sociedad.<sup>1</sup>

Desde mediados del siglo XIX, la clase obrera aspiró a la creación de órganos paritarios que resolvieran sus diferencias con los patronos (ya en la huelga general de 1855 en Barcelona se reivindicaba esto). El 19 de mayo de 1908, se dictan dos leyes de gran importancia; la Ley de Consejos de conciliación y arbitraje industrial. Seguido se creó la Ley de Huelgas y coligaciones de 27 de abril de 1909. Pero sin duda, la ley que adquirió una notable importancia fue la Ley de Tribunales Industriales, que sufrió posteriormente, modificaciones que dieron lugar a la Ley de Tribunales Industriales de 23 de julio de 1912, donde se encuentra el principal origen del proceso laboral y de los Tribunales de Trabajo.<sup>2</sup> Esta mencionada Ley se mantuvo en vigor hasta la aparición de “El Código de Trabajo de 1926”.

Los Tribunales Industriales, estaban formados por un juez de la administración judicial y un jurado de dos miembros de la patronal, y otros dos miembros de las organizaciones obreras designados, a sorteo, entre las listas elegidas. El proceso que se formaba en este tribunal regía bajo dos principios: oralidad y gratuidad. Contra las

---

<sup>1</sup> Jurídicas, N. (2018, 3 agosto). La historia del derecho procesal laboral. *Noticias Jurídicas*. <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/13222--la-historia-del-derecho-procesal-laboral/>

<sup>2</sup> Lareda Navidad, O. L. N. (2018, 3 agosto). La historia del Derecho Procesal Laboral.

sentencias que dictaban los Tribunales Industriales, cabía recurso de revisión ante la Audiencia Territorial o recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Antes de la Guerra Civil, los Tribunales Industriales conocían los Accidentes de Trabajo y de las reclamaciones salariales de cuantía superior a dos mil quinientas pesetas y los jurados mixtos, de los despidos y de las reclamaciones salariales inferiores a dicha cifra. Pero ¿qué eran los jurados mixtos? los jurados mixtos eran órganos colegiados formados por representantes de los trabajadores y empresarios, encargados de resolver conflictos laborales y de interpretar y aplicar las normas laborales que regían en ese momento. Su principal función era llegar a acuerdos justos y equitativos entre trabajadores y empresarios. La Ley de 27 de noviembre de 1931 aclaró que, su competencia, comprendía los juicios de despido y las reclamaciones de cuantías inferiores a 2500 pesetas.<sup>3</sup>

Los Tribunales Industriales y los Jurados Mixtos acabaron siendo suprimidos con el Decreto de 13 de mayo de 1938. Estos fueron sustituidos por la figura de las Magistraturas de Trabajo, creadas a través de la Ley Orgánica de 17 de octubre de 1940, de las Magistraturas de Trabajo, y fue con esta ley con la que se creó el Tribunal Central de Trabajo.

“La ley de 24 de abril de 1958, sobre reformas del procedimiento laboral, introdujo algunas modificaciones, pero sobre todo autorizó al Gobierno para promulgar un Texto Refundido de Procedimiento Laboral, lo que se hizo por decreto de 4 de julio del mismo año. Desde entonces se han sucedido los textos de 17 de enero de 1963, que dio competencia a las Magistraturas y al Tribunal Central en los conflictos colectivos; de 21 de abril de 1966, que modificó los procesos especiales de seguridad social, como consecuencia de la ley de 28 de diciembre de 1963, y de 17 de agosto de 1973, el actualmente vigente, consecuencia de la ley de 21 de junio de 1972 también sobre seguridad social. La denominación oficial del texto, según se desprende decreto de 11 de octubre de 1967, es la de Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL). Por último, el decreto de 16 de julio de 1976 modifica los artículos relativos al despido, partiendo de

---

<sup>3</sup> Montero Aroca, J. (s. f.). *El proceso laboral. Conceptos generales*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2493845.pdf>

la ley de 8 de abril de 1976, de Relaciones Laborales, y estamos en espera de un nuevo texto como consecuencia del decreto-ley de 4 de marzo de 1977”.<sup>4</sup> (Montero Aroca, s. f.).

## **2.1. Principios del Procedimiento Laboral**

A continuación, se realizará una visión de los principios que son fundamentales para el buen funcionamiento del procedimiento laboral en España. En este caso, debemos situarnos en la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral. A través de esta ley, se aclara que, desde la creación de los mencionados en el primer apartado de este trabajo, Los Tribunales Industriales o de Trabajo de 1908, el proceso laboral se ha regido por los principios de oralidad, celeridad, inmediación y gratuidad.

La LRJS, hace referencia a estos principios en su artículo 74.1; “Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales en su función de ordenación del procedimiento y demás competencias atribuidas por el artículo 456 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad”.

- A. Inmediación: este principio tiene una estrecha relación con el principio de oralidad, dado que los actos se celebren de forma oral tiene como uno de sus objetivos, que el juez aprecie esos actos de forma inmediata, por lo que va a tener una percepción sin intermediarios, lo que hace que el proceso se perciba de una manera más justa. Sólo podrá dictar sentencia aquel juez sobre cuya presencia se practicaron las pruebas.
- B. Oralidad: los actos procesales serán principalmente orales, pero hay excepciones, los recursos serán de forma escrita. Aunque la demanda será escrita, el acto del juicio, la contestación de la demanda será desarrollado de forma oral. Incluso en determinados procedimientos la sentencia también podrá ser dictada de viva voz.
- C. Concentración: los actos del proceso deberán celebrarse en una sola audiencia de forma concentrada en el tiempo, de esta forma el juez podrá realizar una

---

<sup>4</sup> Montero Aroca, J. M. A. (s. f.). El Proceso Laboral Conceptos Generales.

valoración conjunta de los hechos y además las pruebas perduraran en la memoria del juez durante más tiempo.

- D. Celeridad: los procesos deben resolverse en el menor tiempo posible, una de las características del proceso laboral es la rapidez, por ello se simplifican los trámites y los plazos son más breves. Se puede decir que se consigue la celeridad cuando el juez es capaz de cumplir los términos y plazos que se señalan en la ley. <sup>5</sup>
- E. Gratuidad: en el proceso laboral no cabe ninguna barrera económica que impida al trabajador el acceso a la justicia.

## **2.2. Protagonistas del Proceso Laboral**

Para conocer el proceso laboral es importante saber quiénes son los principales protagonistas que influyen en la dinámica de este, incluyendo a empleadores, empleados y sindicatos, dentro del marco regulatorio de la legislación laboral.

Se puede definir como parte a la persona, quién actúa en el proceso dirigiendo sus pretensiones al órgano judicial y sometiéndose a la decisión que dicho órgano dicte para resolver el conflicto. A la persona que ejercite la acción, se le llama actor, parte actora o demandante y a la persona frente a la que se ejercita la acción, se le llama parte demandada o demandado. Antes de incidir en los protagonistas que participan en el proceso, cabe mencionar los principios bajo los que se rigen las partes.

- a. El principio de dualidad de partes: establece que, por lo general, en cualquier procedimiento judicial, las partes ocuparán o la parte demandante o la demandada. Esto significa que, aunque pueda haber más de dos partes en el proceso, estas deberán ubicarse en una de estas posiciones. Hay excepciones en las que las posiciones pueden cambiar durante el transcurso del proceso. Por ejemplo, una persona puede ser llamada al proceso como demandada para que defienda sus intereses, pero luego puede decidir asumir las pretensiones del demandante y defenderlas frente a otros demandados. "También es posible que los papeles se

---

<sup>5</sup> Vela, J. A. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, página 259.

inviertan, como se verá, a través de la reconvención, que implica que el demandado reclama a su vez una determinada pretensión al demandante." <sup>6</sup>

b. El principio de igualdad: ambas partes enfrentadas deben tener siempre los mismos mecanismos de ataque y defensa. Es cierto que, aunque el principio de igualdad de partes es fundamental para que haya justicia, existen una serie de matizaciones que se implementan para supurar las desigualdades sociales y económicas que pueden aparecer a lo largo del procedimiento laboral, estas son las siguientes:

1. Consideración de las diferencias económicas: es común que empresarios y trabajadores asuman distintas posibilidades de afrontar gastos económicos que puedan surgir derivados del proceso.

Como narra en su libro “La Igualdad de las partes en el Proceso Laboral” Manuel Mairal Jiménez, ese carácter corrector de las desigualdades del trabajador que pueden tener las normas procesales, no es absoluto. En primer lugar, no se puede alterar el equilibrio procesal de las partes en favor del trabajador, siempre y en cualquier momento del proceso, por el mero hecho de que el trabajador sea teóricamente la parte más débil de la relación jurídica. Sino que, por el contrario, solo será lícito alterar ese equilibrio formal en aquellos supuestos en los que precisamente, el trabajador se encuentre en situación de inferioridad en la relación jurídica contractual que ha originado el proceso, que le imposibilite realmente defender de manera efectiva sus legítimos derechos e intereses jurídicos. Y siempre que, mediante esa alteración del equilibrio procesal formal, se ponga al trabajador en situación de verdadera y efectiva igualdad real frente al empleador. Esto es, en palabra del Tribunal Constitucional en la sentencia de 25 de enero de 1983, “solo estará justificado el desequilibrio procesal formal “en la medida en que la desigualdad procesal establecida aparezca razonablemente ligada a tal finalidad y sea proporcionada a la desigualdad material existente”.<sup>7</sup> Mairal Jiménez (1995).

2. Carga de la prueba: en este proceso juega la regla de “traslado de la carga de la prueba” que, implica una cierta ventaja para la persona que invoca a

---

<sup>6</sup> Álvarez del Cuvillo, A. (s. f.). *Las partes procesales*. ocw.uca.es. Recuperado 4 de abril de 2024, de [https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod\\_resource/content/1/Procesal3.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf)

<sup>7</sup> Mairal Jiménez, M. (1995). La igualdad de partes en el proceso laboral. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 34, 61. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/103497.pdf>

la vulneración del derecho. Bajo esta regla, una vez que el demandante alega que sus derechos fundamentales han sido dañados, la carga de probar que no se ha producido ese daño recae en la parte demandada en lugar de en el demandante.

3. El principio de aportación: establece que el órgano judicial solo decide en base a los hechos alegados por las partes y función de las pruebas que presenten. Por lo que, el tribunal no puede añadir al caso nuevos hechos ni proponer pruebas que no hayan sido previstas por las partes.

Las partes más comunes del proceso laboral y, que actuarán bajo los principios mencionados, son: trabajador o empleado, empleador o empresario, representantes de los trabajadores, administraciones públicas, entidades gestoras de la seguridad social, sindicatos y grupos de empresa. Cabe resaltar el artículo 6 de la LEC que, otorga personalidad para ser parte al Ministerio Fiscal respecto de los procesos en los que tenga que intervenir a los grupos de consumidores y usuarios afectados por un hecho dañoso y finalmente, a aquellas entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse como una persona jurídica, están formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales dirigidos hacia un fin determinado<sup>8</sup>.

Uno de los requisitos que deben reunir las partes que participen en el proceso es que tengan capacidad procesal. Además, deben tener relación con el objeto del litigio, dado que solo tiene derecho a reclamar quien tiene el derecho discutido.<sup>9</sup> Concretamente y en relación con esta jurisdicción procesal, la LRJS establece unas reglas especiales en virtud de las cuales tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18, respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo, cuando dichos menores no precisen para la celebración del contrato de trabajo la autorización de sus padres o tutores.

En segundo lugar, tienen capacidad procesal aquellos sujetos mayores de 16 años y menores de 18 que no estando emancipados ni viviendo de forma independiente, hayan obtenido de sus padres tutores o en definitiva quien les represente, autorización para contratar. Ahora bien, los que no tengan capacidad procesal, ¿cómo ejercitarán los

---

<sup>8</sup> Véase el Artículo 6 de Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

<sup>9</sup> Véase el Artículo 10 de Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

derechos de los que sean titulares?; si alguien no tiene capacidad procesal podrán ser titulares de sus derechos y actuar en juicio a través de sus representantes legales. Por ejemplo, los menores de edad no emancipados tienen que estar representados por sus padres o tutores.

Las personas jurídicas, desde que se atribuye por el ordenamiento jurídico personalidad jurídica, van a tener capacidad procesal. Sin embargo, tanto la LEC como la LRJS establece que estas personas deben comparecer en juicio a través de las personas que legalmente las represente. Es decir, a través de su representante legal.<sup>10</sup> A raíz de esto, aclarar que en la jurisdicción social la representación podrá ser delegada o bien en un abogado, procurador, graduado social o cualquier otra persona que no tenga la capacidad modificada, pero podrán también defenderse así mismas sin necesidad de un tercero.

En los procesos en los que intervengan como demandantes más de diez trabajadores o haya más de diez demandados, se deberá actuar como una representación conjunta. Es decir, se deberá nombrar a una persona como representante que deberá ser necesariamente abogado procurador o graduado social, el propio demandante o demandado, o un sindicato. Los sindicatos podrán representar a sus trabajadores afiliados que así lo autoricen, se entiende que los trabajadores autorizan al sindicato a comparecer por el trabajador en el proceso por la simple afiliación siempre y cuando no digan lo contrario.

En ocasiones puede darse la situación de que haya procesos en los que, entre la figura de pluralidad de partes, es decir, cuando dos o más personas se constituyen en un proceso como demandantes o como demandados estando todos legitimados para llevar a cabo pretensiones o para que se lleven a cabo frente a ellos, de modo que todas ellas se van a ejercitar en un único procedimiento y va a recaer en una única sentencia. Es necesario cuando su aplicación es el único medio de que no puedan resultar condenados y vencidos sin ser oídos aquellos que no fueron llamados al pleito debiendo serlo.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> San Miguel Caso, Cristina. “Las Partes del Proceso” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 25 abr. 2023.

Según el jurista español Fairén Guillen, se debe distinguir la pluralidad de las partes según el momento procesal, por lo tanto, puede ser litisconsorcio, intervención procesal, intervención provocada o sucesión procesal<sup>11</sup>.

- Litisconsorcio: hay pluralidad de partes desde el inicio, es decir desde que se interpone la demanda. Puede ser voluntario o necesario.
  - o Voluntario: el apartado 1 del artículo 12 de la LEC establece que existirá cuando en un proceso puedan voluntariamente comparecer varios demandados y varios demandantes siempre y cuando las acciones que se ejerciten provengan de un mismo título o causa de pedir. Los litisconsortes podrán actuar con plena autonomía, de tal forma que pueden mantener defensas distintas representaciones distintas y además puede llevar a cabo actos dispositivos autónomos de tal forma que pueden allanarse y transigir de forma individual. El incumplimiento de las cargas solo perjudica a quienes incumplen, sin embargo, lo que beneficia a uno beneficia a todos.<sup>12</sup>
  - o Necesario: se da en los casos en los que la ley establece que es necesaria que ciertas partes estén presentes y sean parte del proceso. Cuando no se ha demandado a todas las partes el LAJ acude a la parte para que subsane el error, en caso de que la parte no subsane el error el caso se archiva.
- Intervención procesal: en este caso la pluralidad de partes es sobrevenida, es decir, una vez que ya ha sido iniciado el proceso. Será voluntario si el tercero que hasta ese momento no era parte decide comenzar a ser parte por voluntad propia, por el contrario, será adhesivo si el tercero que interviene en el proceso es el titular de una relación jurídica que depende de lo que se tramite en ese primer proceso.<sup>13</sup>
- Intervención provocada: es aquella que tiene lugar cuando el demandante solicita en su escrito de demanda que intervenga un tercero que no tiene condición de demandado o el demandado dentro del plazo para responder la demanda solicita que esa demanda sea notificada también a un tercero en calidad de demandado. En ambos casos si el tercero no comparece el pleito continuara sin ellos.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Rubiño Romero, J. J. (s. f.). *Pluralidad de partes*. Vlex.es. Recuperado 10 de abril de 2024, de <https://vlex.es/vid/pluralidad-partes-246238>

<sup>12</sup> Véase el Artículo 12 de Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

<sup>13</sup> San Miguel Caso, Cristina. “Las Partes del Proceso” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 25 abr. 2023.

<sup>14</sup> Véase el artículo 14 de Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- Sucesión procesal: es una modificación en la estructura subjetiva de un proceso judicial, donde hay un cambio en las partes sin que se altere la continuidad del proceso<sup>15</sup>. Se puede decir que es una “falsa pluralidad de partes” porque, aunque en distintos momentos figuren diferentes partes en realidad se transmite la posición de un sujeto a otro.<sup>16</sup> Existen diversas razones en las que se lleva a cabo la sucesión procesal:
  - Por muerte.
  - Por extinción de la persona jurídica.
  - Por transmisión del objeto litigioso.

En estos tres escenarios previstos en la Ley de Enjuiciamiento Civil, el propósito del legislador es asegurar la buena integración de la litis a través de la incorporación al proceso, en calidad de parte, de aquellos individuos que posean legitimación. La normativa, no impone la adquisición de la posición de parte procesal en todas las situaciones que puedan presentarse ante la justicia a aquellos a quienes se les reconoce legitimación para actuar en el proceso como herederos, otorgando en varias ocasiones la elección a los participantes del proceso y a los individuos con derecho a suceder para determinar la cuestión.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Véase el Libro I, Cap. III de Ley 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil (arts. 16 a 18).

<sup>16</sup> San Miguel Caso, Cristina. “Las Partes del Proceso” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 25 abr. 2023.

<sup>17</sup> *LA SUCESION PROCESAL EN LA JURISDICCION SOCIAL*. (2014, 25 mayo). DESPACHO JURÍDICO DE D. FÉLIX AUGUSTO BALBOA USABIAGA. <https://fbalboa.wordpress.com/2014/05/24/la-sucesion-procesal-en-la-jurisdiccio-social/>

### 3. FASES DEL PROCESO LABORAL.

El desarrollo del proceso laboral se rige por una serie de fases establecidas en la legislación para resolver los conflictos laborales entre empleadores y trabajadores. Estas fases son las siguientes:

- Conciliación previa.
- Presentación de la demanda.
- Acto de juicio con contestación a la demanda.
- Sentencia.
- Ejecución de la sentencia.

En primer lugar, se denomina conciliación laboral al trámite administrativo que precede a la presentación de la demanda ante el tribunal. Es una fase obligatoria y forma parte de las medidas que toman las personas trabajadoras con el fin de llegar a un acuerdo previo y de este modo evitar ir a juicio.<sup>18</sup>

Esta fase se iniciará presentado la papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación pertinente, en el caso de Cantabria el ORECLA. En esta papeleta, se debe indicar la identificación de las dos partes, la descripción de la relación laboral que existe entre las partes, enumeración de los hechos y las reclamaciones que se formulen, presentación del representante y, por último, la fecha y la firma de la persona que lo emite. Una vez presentada el servicio avisará a la otra parte y se citará a ambos para la conciliación.<sup>19</sup>

El resultado de la conciliación laboral puede ser:<sup>20</sup>

- Con avenencia: las partes llegan a un acuerdo, de esta forma evitar ir al juicio.
- Sin avenencia: las partes no logran llegar a un acuerdo. En este caso se debe interponer la demanda.
- Intentada sin efecto: en el caso de que la empresa no acude al acto de conciliación, se debe asegurar que la empresa haya recibido la notificación.

---

<sup>18</sup> Carpio, L. P. (2024, 13 marzo). El acto de conciliación laboral: procedimiento, resultado y ventajas. Civic Abogados. <https://civicabogados.com/acto-conciliacion-laboral/>

<sup>19</sup> Oller, B. (2023, 29 marzo). Papeleta de conciliación: qué es y cómo redactarla. elabogado.com. Recuperado 15 de abril de 2024, de <https://www.elabogado.com/c/papeleta-de-conciliacion-que-es-y-como-redactarla/>

<sup>20</sup> Laboralix. (2024, febrero 8). Acto de conciliación laboral. Guía ACTUALIZADA 2024. Laboralix. <https://www.laboralix.com/acto-conciliacion/>

- No presentada: el trabajador no asiste al acto y no justifica su ausencia.
- Desistimiento: una vez presentada la papeleta, el trabajador no quiere seguir llevando a cabo el proceso, bien quiere abandonar el procedimiento o retirar la papeleta presentada.

Una vez finalizado el proceso de conciliación previa, llega el momento de la presentación de la demanda, a través de la cual se inicia el proceso. Haciendo referencia al artículo 80 de LRJS la demanda se formulará por escrito.<sup>21</sup> El demandante debe hacer constar en su demanda los hechos, pero no los fundamentos de derecho que sirven de base a su pretensión.<sup>22</sup> Deberá contener la identificación del tribunal competente y del tipo de procedimiento que se pretende seguir, añadiendo la identificación de las partes actoras y todas aquellas que, sin ser parte, están involucradas en el proceso, una exposición de los hechos que originan la demanda, la súplica, datos de contacto del demandante o de su representante y por último la fecha y firma con la documentación pertinente adjuntada.<sup>23</sup>

La siguiente fase es la admisión o contestación de la demanda, el juez que la reciba podrá actuar de 3 formas distintas<sup>24</sup>:

- Apercibimiento del archivo: se advertirá al demandante para que subsane los defectos, omisiones o imprecisiones de la demanda.<sup>25</sup>
- Admisión provisional de la demanda: en el caso de que la demanda no sea acompañada del documento acreditativo del acto de conciliación previo.<sup>26</sup>
- Admisión a trámite de la demanda: en este caso el juez citará a las partes para que continúe el proceso.<sup>27</sup>

---

<sup>21</sup> Véase el Artículo 80 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>22</sup> Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). El proceso laboral ordinario. En Derecho del Trabajo (2.a ed.). Gesbiblo s.L.

<sup>23</sup> <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11873/8497451562.pdf?sequence=2&isAllowed=y> conceptosjuridicos.com. (2023, 20 noviembre). Procedimiento laboral ordinario en España: diligencias y etapas. Conceptos Jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/procedimiento-laboral-ordinario/>

<sup>24</sup> Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). El proceso laboral ordinario. En Derecho del Trabajo (2.a ed.). Gesbiblo s.L.

<sup>25</sup> Véase el Artículo 81.1 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>26</sup> Véase el Artículo 81.2 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>27</sup> Véase el Artículo 82.1 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Una vez citadas las partes y señalado el día del juicio, tomará el mando el secretario judicial intentando una última conciliación entre las partes antes de pasar ante el juez. Es el Artículo 85 de la LRJS el que señala como es el acto del juicio una vez finalizado el intento de conciliación. Comenzado el pleito, el juez dará la palabra al demandante en primer lugar, de esta forma ratificará el escrito de demanda. Es decir, podrá modificar o desistir de parte o de todo el contenido de la demanda (no se podrá cambiar sustancialmente el contenido de la demanda) o simplemente ratificarse.

Posteriormente, es la parte demandada la que toma la palabra para contestar a la demanda de forma verbal, si esta considera que existen excepciones, las propondrá y serán respondidas en ese mismo momento por el Juez o Magistrado. En el caso de que aparezca la figura de la reconvención, es decir, el demandado formula una o varias pretensiones siempre que tengan conexión con las del objeto de la demanda principal frente al demandante<sup>28</sup>, en este caso el demandado lo debe anunciar en el acto de conciliación.

A continuación, se practicará la prueba solicitada y acordada por el juez, puede ser considerada de las partes más importantes del acto del juicio, ya que se va a intentar acreditar los intereses de cada parte, mediante prueba documental, interrogatorio, testifical y/o pericial.<sup>29</sup> Es importante hacer referencia al artículo 86 de LRJS el cual establece que el juicio no se suspenderá en ningún caso si los hechos están pendientes de juicio penal, a menos que se alegue la falsedad de algún documento que tenga relevancia para resolver el pleito. En ese caso, el juicio continuará su transcurso, pero se suspenderá antes de que sea dictada la sentencia. En otras situaciones, la sentencia penal podría permitir la posibilidad de acceder al recurso de revisión.<sup>30</sup>

Practicada la prueba, las partes formularán de forma oral sus propias conclusiones, efectuando así las valoraciones sobre la prueba del contrario. La LRJS establece una matización respecto a la celebración del acto de la vista. Si después de este acto, el órgano jurisdiccional considera que algún aspecto relevante no ha quedado lo suficientemente

---

<sup>28</sup> Véase el artículo 406 de Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

<sup>29</sup> Antón, A. (2020, 29 junio). *¿Cómo se desarrolla un juicio laboral?* - Adrián Antón. Adrián Antón, Consultor En Recursos Humanos. <https://www.adriananton.es/laboral-seguridad-social/como-se-desarrolla-un-juicio-laboral/>

<sup>30</sup> *Celebración del juicio en el proceso ordinario laboral.* (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/celebracion-juicio-proceso-ordinario-576551154>

claro, el juez puede ordenar la realización de pruebas adicionales, conocidas como diligencias finales. Estas diligencias pueden ser solicitadas por el juez hasta el momento de dictar sentencia.

El propósito de las diligencias finales es aclarar los aspectos que el juez considere insuficientemente claros. A diferencia de los procedimientos civiles, donde las partes proponen pruebas, aquí es el juez quien puede acordarlas. En el procedimiento civil, sin embargo, las diligencias finales están previstas cuando las partes han propuesto pruebas, pero no se han llevado a cabo por causas no imputables a ellas.<sup>31</sup> Por último, se procede a la firma del acta del juicio redactada por el LAJ.<sup>32</sup>

La sentencia deberá ser dictada en un margen de cinco días, publicándose y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.<sup>33</sup> El documento de la propia sentencia señalará si es firme o si admite recursos, en ese caso se indica cuáles son esos recursos.

---

<sup>31</sup> Gómez Fernández, María Pilar. “El Proceso Laboral” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 16 may. 2023.

<sup>32</sup> Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). El proceso laboral ordinario. En Derecho del Trabajo (2.a ed.). Gesbiblo s.L.  
<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11873/8497451562.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

<sup>33</sup> Véase el Artículo 97 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## 4.MODALIDADES PROCESALES

Las modalidades procesales, terminología introducida por la Ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral, son aquellos procesos especiales distintos al proceso ordinario. Autores como José María Roca Martínez, profesor titular de Universidad de Derecho Procesal, diferencia entre: procesos especiales, especialidades en el proceso ordinario y procedimientos especiales:<sup>34</sup>

- Procesos especiales: como el proceso de oficio y el proceso de seguridad social (excluidos los prestacionales).
- Especialidades en el proceso: materia de vacaciones, clasificación profesional o movilidad geográfica entre otros.
- Procedimientos especiales: sin duda cabe destacar en este apartado el procedimiento de despidos y sanciones.

A continuación, pondré un énfasis especial en el proceso sobre tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas dada su relevancia en la protección de los trabajadores y su importancia en el proceso laboral. Posteriormente, se detallarán otras modalidades diferentes que resultan pertinentes mencionar para tener una idea general de las diferentes modalidades procesales que destacan en el ámbito social.

### **- Proceso sobre Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas.**

La protección de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en los artículos 14 a 29 de la Constitución Española, siempre han tenido un papel protagonista, una prioridad en la historia del derecho. Son la base sobre la cual se construye una sociedad más justa, sin embargo, en diversas ocasiones pueden verse deteriorados por diferentes motivos. Es por ello por lo que se crean mecanismos procesales más rápidos, para que la sociedad pueda acceder a la tutela de sus derechos de manera más inmediata. Este procedimiento constituye un proceso especial introducido por primera vez en el Orden social, por la Ley del Procedimiento Laboral de 1990,

---

<sup>34</sup> Roca Martínez, J. M. (2012). *MODALIDADES PROCESALES. Proyecto de ley reguladora de la jurisdicción social*. Universidad Da Coruña. Recuperado 6 de junio de 2024, de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9190/ponencias\\_10\\_Roca\\_Martinez\\_165195.pdf?sequence=1](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9190/ponencias_10_Roca_Martinez_165195.pdf?sequence=1)

anteriormente la tutela de derechos fundamentales de los trabajadores se encauzaba según los trámites del proceso laboral ordinario<sup>35</sup>

El artículo 53.2 de la CE establece las garantías como la sumariedad y la preferencia en la tramitación de la protección de dichos derechos fundamentales independientemente de donde se desarrollen o se lleven a cabo<sup>36</sup>. La sumariedad del procedimiento se deduce de la imposibilidad de acumular otras acciones a la de vulneración del derecho fundamental. Como se aclara en el artículo 178 LRJS, la brevedad de los plazos del procedimiento, ya que los actos de conciliación y juicio tendrán lugar en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda y, la sentencia, se dictará en los tres días siguientes a la celebración de juicio<sup>37</sup>. Además, el artículo 43.4 habilita el mes de agosto para estos trámites.

Por último, destaca la sumariedad dado que este procedimiento no requiere ni conciliación ni reclamación administrativa previa, la ejecutividad de la sentencia será inmediata con independencia de que sea recurrida.

Este proceso está regulado en el capítulo XI de la LRJS, concretamente en los artículos 177 a 184. En concreto, el artículo 177 LRJS señala como objeto del proceso las lesiones a trabajadores o sindicatos de los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso. Ahora bien, es importante resaltar el artículo 184 LRJS, puesto que excluye un número muy amplio de pretensiones de esta modalidad de tutela de los derechos fundamentales: despido, otras causas de extinción del contrato de trabajo, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión y reducción de jornada por causas empresariales o fuerza mayor, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de los sindicatos o su modificación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impugnación de convenios colectivos

---

<sup>35</sup> Fernando García, F., & Martínez Muñoz, A. (s. f.). *EL ACTO DE JUICIO EN EL PROCESO LABORAL*. um.es. Recuperado 1 de abril de 2024, de <https://www.um.es/documents/4874468/10927115/1.6.esquema.pdf/236dc183-33c5-4abb-9582-d13109b98e28>

<sup>36</sup> Véase el artículo 53.2 de la Constitución Española.

<sup>37</sup> Véase el Artículo 181 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

e impugnación de sanciones. En estos casos, en principio deberá acudir a la modalidad procesal correspondiente a cada tipo de pretensión.<sup>38</sup>

Por tanto, cualquier trabajador o sindicato que, en el ejercicio de un derecho o interés legítimo, considere que se han vulnerado los derechos de libertad sindical, derecho a huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluyendo el artículo 14 CE la prohibición de discriminación y acoso, podrá solicitar su protección mediante este procedimiento, siempre y cuando la pretensión sea planteada dentro del ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas a la jurisdicción social o esté relacionada con ellas.<sup>39</sup>

En términos generales, se puede decir que existen dos vías:

Por un lado, existe una vía específica proporcionada por la modalidad de tutela establecida en los artículos 177 a 184, que cuenta con un conjunto especial de garantías procesales. Esta vía se enfoca en determinar si ha ocurrido o no una violación del derecho fundamental o libertad pública invocada. Esta característica ha llevado a describir este proceso como una forma de evaluación limitada, es decir, se centra en analizar si se ha infringido el derecho reclamado de acuerdo con su esencia tal como está definida en su constitución. Este proceso no aborda las violaciones indirectas o remotas basadas en argumentos diferentes a los establecidos en la propia constitución.

Por otra parte, existe una variedad de procedimientos legales que corresponden a las diferentes materias antes mencionadas, es decir, despidos, movilidad geográfica, impugnación de Convenios Colectivos, modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre otros. Estos procedimientos conceden prioridad a las materias en litigio de acuerdo con el ya mencionado artículo 184.

La presencia de esta vía da lugar a dos consideraciones importantes; en primer lugar, se establece por ley la incorporación de la normativa que regula el proceso de tutela dentro de cada uno de los procedimientos requeridos de acuerdo con el artículo 178.2 “cuando la tutela del derecho deba necesariamente realizarse a través de las modalidades procesales a que se refiere el artículo 184, se aplicarán en cuanto a las pretensiones de

---

<sup>38</sup> Álvarez del Cuvillo, A. (2017) Tutela de los Derechos Laborales II. Universidad de Cádiz. Cádiz, Andalucía.

<sup>39</sup> Bravo Santamaría, S. (s.f) Procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en este Capítulo, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal”.

Es importante mencionar que, en este proceso, se posibilita la intervención como coadyuvante del sindicato al que pertenezca el trabajador o sindicato que ostente la condición de más representativo, y en los supuestos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, pero en estos casos fija limitaciones derivadas de su posición secundaria, así no podrá recurrir, ni continuar el proceso con independencia de las partes principales. El Ministerio Fiscal por su parte, será el encargado de garantizar la legalidad y velar especialmente por la integridad de la reparación de la víctima, interesando la adopción en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

El artículo 180.1 LRJS dedicado a las medidas cautelares permite al actor en el mismo escrito de demanda solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia. El juez podrá ordenar la suspensión cuando la ejecución del acto impugnado cause al demandante perjuicios que podrían obstaculizar el propósito de la pretensión de tutela, siempre y cuando dicha suspensión no genere perturbación grave y desproporcionada a otros derechos, libertades o intereses fundamentales.

En las situaciones donde se alegue la vulneración de la libertad sindical, la suspensión de efectos del acto impugnado solo será permitida si las presuntas lesiones obstaculizan la participación de candidatos en procesos electorales o el ejercicio de la función representativa o sindical en asuntos de gran relevancia para los trabajadores, causando daños de difícil reparación.

En el caso de huelgas, la suspensión solo podrá aplicarse cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral asignado a servicios esenciales o de seguridad y mantenimiento necesarios para reanudar las actividades laborales posteriores. El tribunal decidirá sobre la designación del personal, tomando en cuenta las propuestas de las partes.

Por otro lado, cuando se alegue acoso laboral o violencia de género, se podrán solicitar medidas como la suspensión de la relación laboral, el traslado de puesto o centro de trabajo, la reorganización o reducción del tiempo de trabajo, entre otras, para preservar la efectividad de la sentencia que pueda dictarse. En este caso, se debe garantizar el derecho a ser escuchado del presunto acosador o violador de derechos.

La tramitación de estas medidas se lleva a cabo a través de un incidente que se desarrolla en paralelo al pleito principal.<sup>40</sup> Los requisitos generales de la demanda se encuentran en el artículo 80 de la LRJS, pero existen unos requisitos específicos que debe reunir la demanda por vulneración de Derechos Fundamentales<sup>41</sup>:

- El artículo 179.2 LRJS detalla que el plazo de interposición de la demanda depende del acto del que se deduce la vulneración del derecho fundamental.
- Además de los requisitos generales, se debe hacer constar los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad que hayan sido infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, de acuerdo con los artículos 182 y 183. A menos que, se trate de daños morales asociados a la violación del derecho fundamental, cuya estimación detallada resulte difícil, se deben detallar las circunstancias relevantes para calcular la compensación solicitada. Esto incluye la gravedad, duración y consecuencias del daño, así como las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador, artículo 179.3 LRJS. (*Lozano Gago, 2014*)

El artículo 180 de la LRJS establece una serie de peculiaridades en cuanto a la adopción de medidas cautelares, siendo destacables la citación a la vista del Ministerio Fiscal y la celeridad del proceso para adoptar medidas cautelares, por cuanto la citación a las partes y al Ministerio Fiscal se realiza en el día siguiente a la solicitud de las medidas cautelares, celebrándose la audiencia en las cuarenta y ocho horas siguientes y dictándose el auto de viva voz en la misma audiencia <sup>42</sup>. El legislador permite que, en el mismo

---

<sup>40</sup> López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023

<sup>41</sup> Lozano Gago, M. (2014, 1 julio). *El procedimiento para la tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. legaltoday.com. Recuperado 1 de abril de 2024, de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/el-procedimiento-para-la-tutela-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas-de-la-ley-reguladora-de-la-jurisdiccion-social-2014-07-01/>

<sup>42</sup> Pérez Benito, L. (s. f.). MEDIDAS CAUTELARES EN EL ORDEN LABORAL. *Economist & Jurist*. [https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc\\_id\\_758.pdf](https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_758.pdf)

escrito de demanda, el actor pueda interesar la suspensión de los efectos del acto impugnado, así como las demás medidas necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia<sup>43</sup>.

Se podrá solicitar la adopción de medidas cautelares en el proceso laboral siempre y cuando se demuestre que son necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia. Es decir, deberá demostrarse que las medidas son necesarias para posibilitar la ejecución de la sentencia que en su momento se dicte.

En los supuestos de alegación de la vulneración de la libertad sindical, “sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación”<sup>44</sup>.

En los supuestos de huelga cuando “se impugnen exclusivamente los actos de determinación del personal laboral adscrito a los mínimos necesarios para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento precisos para la reanudación ulterior de las tareas. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes”<sup>45</sup>.

En el supuesto de alegación en la demanda de protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, se podrá solicitar, “la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de

---

<sup>43</sup> López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023.

<sup>44</sup> Véase el Artículo 180.2 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>45</sup> Véase el Artículo 180.3 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador u vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste”<sup>46</sup>.

La actividad probatoria de este proceso corresponde al demandante, así lo señala el artículo 181.2 LRJS; tiene que aportar indicios suficientes de los que se pueda deducir la vulneración, es decir, no basta la mera alegación de la lesión. Por otro lado, corresponderá al empresario demostrar la falsedad de la presunción mediante la alegación de inexistencia de lesión o de que el trato desigual se basa en circunstancias objetivas y razonables. La sentencia podrá contener estos pronunciamientos:

En caso de que la sentencia sea desestimatoria, deberá expresar los motivos que la llevan a no considerar lesionados los derechos de libertad sindical y si se acordó la suspensión del acto presuntamente lesivo, la sentencia acordará el levantamiento de la suspensión de dicho acto<sup>47</sup>.

La sentencia estimatoria será aquella que aprecie la existencia de vulneración de los derechos de libertad sindical u otro derecho fundamental. En estos casos, se seguirá el guión marcado en el artículo 182.1 LRJS:

“a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

---

<sup>46</sup> Véase el Artículo 180.4 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>47</sup> Véase el Artículo 182.2 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental. Así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183<sup>48</sup>.”

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

Esta modalidad procesal queda regulada en los arts. 116 a 119 de la LRJS. Consiste en la reclamación del cobro de la cantidad equivalente al importe de los salarios que hubiere dejado de percibir el trabajador como consecuencia de un juicio por despido declarado improcedente.<sup>49</sup> Por lo tanto, permite resarcirse del Estado tanto al empresario como al trabajador, siempre y cuando se tenga en cuenta el requisito recogido en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores por el cual, cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de 90 días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, y el empresario haya optado por la readmisión del trabajador.<sup>50</sup>

Una vez presentada la documentación correspondiente, la Delegación de Gobierno realiza una propuesta de resolución que envía a la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

- **Proceso sobre conflictos colectivos.**

A través de este proceso se resuelven diferentes conflictos, demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, que se refiere la interpretación aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, con independencia de la eficacia, pacto o acuerdo de empresa, o decisión de carácter colectivo<sup>51</sup>. Tomando como referencia la STC 74/1983,

---

<sup>48</sup> Véase el Artículo 183 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>49</sup> *Reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido - Administraciones Públicas*. (s. f.). <https://sede.administracionespublicas.gob.es/procedimientos/portada/idp/340/ida/60/>

<sup>50</sup> Véase Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido.

<sup>51</sup> Véase el Artículo 153 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

de 30 de julio se puede observar cómo este proceso es una herramienta que garantiza la tutela judicial efectiva en el ámbito de los conflictos colectivos<sup>52</sup>.

Es necesario añadir, que, a través de este procedimiento se tramitan decisiones empresariales de carácter colectivo, incluidas las reguladas en los artículos 40.2 y 41.2 del ET. Además de las suspensiones y reducciones de jornada del artículo 47. Al igual que en otras modalidades, es necesario que el proceso sea precedido de conciliación o mediación y el acuerdo que se logre tendrá la misma fuerza vinculante y capacidad normativa que un convenio colectivo.

#### - **Proceso de vacaciones.**

Como bien indica el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.2 “el periodo o periodos del disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha para el disfrute que corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente”. El procedimiento tiene esas dos características debido a que el acto de la cista se señalará dentro de los cinco días siguientes a que se admita la demanda y además, la sentencia, como se menciona anteriormente, no tendrá recursos y deberá ser dictada en el plazo de tres días.<sup>53</sup> La LRJS por su parte se limita en su artículo 125 a establecer las reglas del procedimiento para la fijación de fechas.

Cabe señalar que cuando el proceso no se centre en la fecha de disfrute de las vacaciones, sino que verse sobre alguna otra pretensión relacionada con ellas, el procedimiento adecuado será el ordinario o en su defecto otra modalidad específica. Por ejemplo, si se impugna de manera general el calendario de vacaciones, según lo establecido por la jurisprudencia, esta cuestión corresponderá a la modalidad de conflicto colectivo.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> García Gil, M. B. (s.f.). *Proceso de conflictos colectivos*. Recuperado de <https://vlex.es/vid/proceso-conflictos-colectivos-576659134>

<sup>53</sup> Véase el Artículo 126 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>54</sup> *Periodos asimilados a tiempo de trabajo efectivo*. (s/f). Iberley. Recuperado el 8 de mayo de 2024, de <https://www.iberley.es/temas/periodos-asimilados-tiempo-trabajo-efectivo-13781>

- **Proceso de extinción por causas objetivas.**

Para saber el funcionamiento de este proceso, basta con acudir al artículo 120 y 121 de la LRJS. El artículo 120 indica que estos procesos seguirán las reglas establecidas en el Capítulo sobre procesos de despidos y sanciones, por su parte el 121 hace referencia a un plazo de veinte días para ejercitar la impugnación a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato. Sin embargo, el trabajador tendrá la opción de iniciar la acción legal en cuanto reciba la comunicación de preaviso de despido por parte de la empresa.

Si el trabajador acepta la indemnización ofrecida por el empleador o utiliza el permiso para buscar un nuevo trabajo, no significará que renuncia al derecho de impugnar el despido. Es decir, tomar ese derecho o la indemnización no impide que el trabajador pueda llevar a cabo acciones legales contra la decisión de la empresa, si la considera injusta.<sup>55</sup>

Por último, en el caso de los trabajadores con contrato de fomento indefinido, su despido supuestamente objetivo es en realidad disciplinario, es él quién debe probarlo. Es decir, la carga de la prueba en este caso, recae en el trabajador. La carga de la prueba en esta modalidad procesal es igual a las reglas del despido disciplinario. La sentencia podrá ser procedente, improcedente o nula.

- **Proceso en materia de despidos y sanciones.**

Para hablar de este proceso es importante señalar que el despido disciplinario es la sanción más grave que existe en el ordenamiento laboral. Está regulado en el Capítulo II sección 1ª, concretamente en los artículos 103 a 113 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social. Las partes en este proceso serán empresario y trabajador, pudiendo intervenir otros como es el caso del FOGASA, Ministerio fiscal, en caso de que se vulneren derechos fundamentales, y el Sindicato.<sup>56</sup>

Existe una diferencia en este proceso en comparación con el ordinario, el artículo 105 LRJS indica que, tras la ratificación de la demanda por el trabajador, corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar, tanto en la fase de alegaciones,

---

<sup>55</sup> Véase el Artículo 121.2 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>56</sup>García Gil, M. B. (s. f.). *Modalidades Procesales. Procesos sobre despidos disciplinarios*. vlex.es. Recuperado 7 de junio de 2024, de <https://vlex.es/vid/procesos-despidos-disciplinarios-576551170>

medios de prueba, práctica de la prueba y conclusiones.<sup>57</sup> En este proceso también tiene relevancia el desarrollo de la actividad probatoria, ya que, en los despidos discriminatorios, cuya causa final se encuentra en una vulneración de los derechos fundamentales, por lo que le corresponde al trabajador aportar una prueba de indicios y al empresario probar la existencia de hechos motivadores de la decisión extintiva, lo que quiere decir según el artículo 179.2 la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.<sup>58</sup>

#### - **Proceso de Clasificación Profesional.**

Esta modalidad procesal es la adecuada para que la persona trabajadora solicite un ascenso en el caso de que haya desempeñado funciones superiores a las que fue contratado inicialmente con un periodo de más de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, siempre y cuando, el convenio colectivo no indique lo contrario.<sup>59</sup> Es, por tanto, este proceso el pertinente para reclamar la adecuación categoría-función o reclasificación profesional derivados de la realización de funciones superiores a las propias del grupo profesional o a las de las categorías equivalentes, en las que esté encuadrado el trabajador<sup>60</sup>. Es indiferente que la discrepancia entre categoría y funciones se produzca en el inicio o durante la relación laboral.

El artículo 137.1 LRJS señala un requisito esencial de esta modalidad procesal, se exige que la demanda sea presentada junto con un informe de los representantes de los trabajadores sobre las funciones que le han sido asignadas al supuesto trabajador, en el caso de que no haya ni comité de empresa ni delegados de personal, el trabajador debe hacerlo constar en la demanda. Contra la sentencia dictada no se podrá interponer ningún recurso excepto que las diferencias económicas superen la cantidad de tres mil euros y se acceda al Recurso de Suplicación.<sup>61</sup>

---

<sup>57</sup> López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023.

<sup>58</sup> Véase el Artículo 96 y 179.2 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral

<sup>59</sup> *Proceso laboral especial en materia de clasificación profesional*. (2023, 5 septiembre). iberley.es. Recuperado 13 de mayo de 2024, de <https://www.iberley.es/temas/proceso-laboral-especial-materia-clasificacion-profesional-52311>

<sup>60</sup> López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023

<sup>61</sup> Véase el Artículo 137.3 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

- **Proceso sobre Seguridad Social.**

Este proceso trae consigo una problemática importante, ya que, la jurisdicción contencioso-administrativa tiene competencias en materia de seguridad social y acarrea diferentes problemas a la hora de saber qué orden es el competente. El legislador regula en los artículos 140 a 147 LRJS que competencia tiene el orden social en materia de seguridad social<sup>62</sup>.

Por tanto, el orden jurisdicción social es competente a través de esta modalidad procesal<sup>63</sup>:

a) Reconocimiento, denegación, suspensión y extinción de toda clase de prestaciones de la Seguridad Social, contributivas o asistenciales, incluidas las de desempleo, y sin excluir la modalidad de pago único, es decir los actos relativos a la gestión de prestaciones.

b) Reconocimiento de la incapacidad permanente, en los grados establecidos en la LGSS, y del grado de discapacidad.

c) Calificación de accidente (como común o laboral) o de enfermedad (como común o profesional), origen de las lesiones o padecimientos del trabajador, por el INSS. Es necesario que haya reclamación administrativa previa excepto en los procesos de impugnación de alta médica por agotarse el plazo de 365 días.

---

<sup>62</sup> Luis, M. P. J. (2018). El proceso especial de seguridad social. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=150138>

<sup>63</sup> López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023

## 5.FINALIZACIÓN DEL PROCESO: RECURSOS

En el ámbito laboral, se debe hablar de cuatro tipos de recursos; recurso de reposición, queja, suplicación y casación.

El artículo 186 LRJS es el encargado de regular el Recurso de Reposición, es decir, contra que es pertinente hacer uso de este, además de sus limitaciones. En primer lugar, las diligencias de ordenación y los decretos que no sean definitivos pueden ser recurridos ante el secretario judicial, exceptuando si la ley permitiese un recurso directo de revisión. Sin embargo, las providencias y autos se recurren ante el mismo juez o tribunal encargado de emitir la resolución. Es conveniente diferenciar las resoluciones que se pueden recurrir ante el secretario judicial de las que se deben recurrir ante el mismo juez o tribunal que las dictó. Es significativo mencionar, que mientras se está resolviendo el recurso, no se suspenden los efectos de la resolución. Es decir, sigue siendo efectiva y por tanto, debe cumplirse. Hay una serie de excepciones para este recurso, concretamente en el ámbito de conflictos colectivos, procesos electorales, conciliación de la vida personal, familiar y laboral y procesos de impugnación de convenios colectivos.

Frente a sentencias y autos que no sean firmes, el recurso adecuado es el de suplicación, podrá ser presentado por un trabajador o por una empresa cuando no estén de acuerdo con lo que ha dictado el juzgado de lo social o las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia. Además, este recurso también se puede interponer contra autos y sentencias del juzgado mercantil sobre ERTE, traslados o despidos y los autos que resuelven incidente concursal en materia laboral. Es obligatoria la intervención de abogado o graduado social colegiado para impugnar. El artículo 193 LRJS expone que el recurso de suplicación se centrará en<sup>64</sup>:

- Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión. Es decir, anular cualquier actuación judicial que haya sido realizada desde el momento que se cometió la infracción y volver a realizar correctamente el procedimiento.

---

<sup>64</sup> Véase el Artículo 193 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas. Dicho de otro modo, en el caso de que se valoren mal las pruebas, este recurso permite volver a examinar los hechos.
- Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia. En otras palabras, asegurarse que las sentencias sean acordes a la normativa vigente, garantizar que se haya aplicado de forma correcta el derecho.

Por último, el recurso de queja se presenta ante el tribunal que emitió la resolución inicial y no ante el que es el encargado de resolver el recurso. Por lo tanto, el primer tribunal deja sin posibilidad la apelación o casación, es entonces cuando se concede el recurso de queja para que el proceso no termine sin que el tribunal encargado de resolver el recurso conozca el caso.<sup>65</sup>

El recurso de casación, regulado en el título III, concretamente de los artículos 205 a 217 de LRJS. Es considerado un recurso extraordinario, ya que, solo se puede utilizar en los supuestos y motivos expresados en el artículo 205.1 LRJS. Su objetivo es anular o modificar una sentencia judicial, permite a las partes del proceso solicitar la revisión de una sentencia considerada definitiva en instancias superiores. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, es el órgano competente para conocer este recurso, los procedimientos que destacan son los conflictos y despidos colectivos en función del ámbito territorial al que afecten. No hay límite en cuanto a cuantía dineraria, excepto para la impugnación de actos administrativos con un límite de 150.000 euros.

---

<sup>65</sup>González Crespo, M. Á. (s. f.). El Recurso de Queja. *CESECV*, 4. [http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista\\_04/art3-rev4.pdf](http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/revista_04/art3-rev4.pdf)

## **7.NOVEDADES DE LA REFORMA DE LA JUSTICIA SOCIAL TRAS EL REAL DECRETO- LEY 6/2023 DE 19 DE DICIEMBRE**

Este Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre, en vigor desde el 21 de diciembre de 2023, no solo ha promovido la digitalización de la justicia, sino que también ha introducido importantes novedades en el ámbito procesal y en otras áreas.

En términos generales, cabe destacar dos grandes objetivos; el primero, trata de adaptar el ámbito judicial al avance tecnológico, favorecer la digitalización de la administración de justicia. El segundo objetivo es implementar medidas que agilicen los procedimientos judiciales y contribuyan a reducir la litigiosidad. En torno al ámbito social, la modificación busca actualizar y ampliar las competencias de la jurisdicción en ciertos aspectos administrativos y de protección social.

En primer lugar, hay que destacar en materia de impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral y en materia de prestaciones de protección social, ubicado en el artículo 2 LRJS sufre una nueva redacción. El Real Decreto-Ley 32/2021, aprobado el 28 de diciembre, hizo cambios importantes en el Estatuto de los Trabajadores, los cuales han afectado a la forma de impugnar las decisiones tomadas por la autoridad laboral. Se modificó el artículo 47 del ET dedicado a la reducción de jornada laboral o la suspensión del contrato de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por situaciones de fuerza mayor. Además, se introdujo el artículo 47 bis, encargado de establecer el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo. Este mecanismo consiste en una herramienta que permite a las empresas realizar jornadas laborales y contratos de forma más flexible para así poder adaptarse mejor a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo.<sup>66</sup> Estas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores no tuvieron su cambio en las reglas del proceso laboral, lo que generó una falta de coherencia entre ambas normas.

---

<sup>66</sup> Martín, Á. U. (2024, 4 abril). *Reordenación o mejor dicho ¿corrección? de la competencia material de la jurisdicción social por el Real Decreto-Ley 6/2023*. Tu Asesor Laboral | Derecho y Asesoramiento Laboral. <https://www.tuasesorlaboral-fiscal.com/temas-de-estudio/derecho-procesal-laboral/parte-general-proceso-ordinario/reordenacion-o-correccion-competencia-material-jurisdiccion-social-real-decreto-ley-6-2023-19-diciembre>

Antes del Real Decreto-Ley 32/2021, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor estaba en el apartado tercero de artículo 47 ET. Después de la modificación, esta posibilidad se movió al apartado quinto del mismo. Además, se añadió la opción de reducir la jornada laboral por la misma causa. Sin embargo, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, seguía refiriéndose al apartado tercero del artículo 47, lo cual generaba cierta inestabilidad. Actualmente, se ha corregido esta referencia con el nuevo apartado quinto del artículo 47, asegurando la consistencia de ambas leyes. Siguiendo con el artículo 47 bis del ET, introduce el mecanismo RED que permite a las empresas solicitar medidas para mantener empleo en situaciones complicadas. Según el apartado cuarto de este artículo, en el momento que una empresa hace una solicitud, la inspección de trabajo debe realizar un informe y posteriormente, la autoridad laboral dispone de siete días para tomar una decisión.

En un principio, no estaba claro si las decisiones que tomase la autoridad laboral sobre estas solicitudes debían ser impugnadas en la jurisdicción social o en la jurisdicción contencioso-administrativa, tras la reforma se ha establecido que es una cuestión que debe solucionar la jurisdicción social.

Por otro lado, hay una modificación en la LRJS en su artículo 2, letra o). Este cambio da competencia a los tribunales laborales para conocer las controversias judiciales relacionadas con la autonomía personal y la atención a la dependencia, tal y como se establece en la Ley 29/2006 de 14 de diciembre, al igual que en párrafos anteriores, antes de esta modificación había dudas respecto a que jurisdicción correspondía tratar estos temas. La reforma aclara que la jurisdicción social será la encargada de resolver las cuestiones relativas a:

- La valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad.
- El reconocimiento de la situación de dependencia.
- Las prestaciones económicas y servicios derivados de la Ley 39/2006.

Por tanto, se deja fuera de la jurisdicción contencioso-administrativa cualquier controversia relacionada con la autonomía personal y la atención a la dependencia.

En cuanto a la representación mediante abogado, graduado social y procurador en el orden social, el artículo 18.1 de LRJS aclara que, la defensa y representación técnica continúa teniendo carácter facultativo en la instancia y la novedad es que la representación

podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el LAJ, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta o por escritura pública.<sup>67</sup> La misma precisión se hace para los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores.

En el artículo 21.2 LRJS apreciamos otra alteración, ahora es obligatorio incluir los datos de contacto del abogado, graduado social o procurador en la demanda, o enviarlos por escrito dentro de los dos días siguientes a la citación al juicio. Si el demandante no ha solicitado un abogado de oficio, puede hacerlo comunicándolo al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la notificación. Cuando se presentan acciones simultáneas contra uno o varios demandados se consideran que tienen el mismo “título o causa de pedir” si se basan en los mismos hechos o en decisiones empresariales similares. En el caso de que los actores no presenten la demanda de forma conjunta, el juzgado será el encargado de unir los procesos, salvo que se considere, de forma justificada, que podría afectar a la tutela judicial efectiva del resto de actores.<sup>68</sup>

Un ajuste más es la acumulación de demandas relacionadas con la misma enfermedad profesional o accidente de trabajo presentadas en diferentes juzgados o secciones. Como sucedía antes, se asigna al juzgado o sección que recibió el primer caso. Con la nueva reforma si esto no sucede automáticamente, las partes deben encargarse de informar de esta situación al juzgado que recibió la demanda dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la segunda demanda o recurso, o desde que se sepa que juzgado recibió la primera demanda, de acuerdo con el nuevo artículo 25.5 LRJS.<sup>69</sup>

Otra novedad de esta reforma es la implementación de vistas telemáticas, las empresas se van a ver favorecidas por la adopción generalizada de vistas telemáticas, lo

---

<sup>67</sup> Véase el Artículo 18.1 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>68</sup> Véase el Artículo 25.3 de Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>69</sup> Borreguero, V. (2023, 21 diciembre). *RDL 6/2023, novedades en procesal laboral: acumulación de procedimientos y nuevas excepciones a la mediación obligatoria*. noticias.juridicas.com. Recuperado 24 de mayo de 2024, de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18606-rdl-6-2023-novedades-en-procesal-laboral:-acumulacion-de-procedimientos-y-nuevas-excepciones-a-la-mediacion-obligatoria/>

que acelerará los procesos judiciales y disminuirá la necesidad de desplazamientos físicos.<sup>70</sup>

El nuevo procedimiento testigo, es otra de las novedades de la reforma procesal del orden social. Está regulado en el artículo 86 bis LRJS, en concreto dentro del título referido al procedimiento ordinario, en la sección de conciliación y juicio. Este procedimiento consiste en permitir al juzgado o tribunal suspender uno o varios procedimientos cuando el legislador aprecie que la demanda coincide con casos anteriores.<sup>71</sup> Cabe resaltar su carácter subsidiario respecto de la acumulación de acciones o procesos, ya que para poder acudir a este procedimiento es necesario que sean pretensiones que no fuesen susceptibles de acumulación.<sup>72</sup>

Se han incluido nuevos procedimientos a las excepciones a la conciliación o mediación previas, el artículo 64 LRJS se modifica para incluir procesos monitorios, los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia y aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.<sup>73</sup> El proceso monitoreo también ha sufrido modificaciones relacionadas con la cuantía, hasta el día 19 de marzo de 2024, el límite de la cuantía del proceso se situaba en 6000 euros. Sin embargo, a partir de la reforma, ha aumentado hasta los 15000 euros.

---

<sup>70</sup> *Modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023*. (2024, 20 febrero). linkedin.com.

Recuperado 22 de mayo de 2024, de <https://www.linkedin.com/pulse/como-afectan-las-modificaciones-introducidas-por-el-real-ltdkf/>

<sup>71</sup> Nuevo procedimiento testigo en el orden social (2023). *La Ley Digital*. (RDL 6/2023, 19 dic.) <https://n9.cl/pwvsbm>

<sup>72</sup> De Lamo Rubio, J. (2024, 23 enero). *La reforma sobre Eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica*. Diario La Ley. Recuperado 3 de junio de 2024, de <https://n9.cl/04obq>

<sup>73</sup> Borriero, V. (2023, 21 diciembre). *RDL 6/2023, Novedades en Procesal laboral: acumulación de procedimientos y nuevas excepciones a la mediación obligatoria*. Noticias Jurídicas. Recuperado 6 de junio de 2024, de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18606-rdl-6-2023-novedades-en-procesal-laboral-acumulacion-de-procedimientos-y-nuevas-excepciones-a-la-mediacion-obligatoria/>

## 8.CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo, y, por tanto, analizadas las principales leyes que regulan el Proceso Laboral, tomando como clara protagonista a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la cual es el pilar fundamental que sostiene el proceso, concluyo lo siguiente:

En España, no fue hasta 1908 cuando se tomó en serio un proceso de tal relevancia como es el desarrollado en este trabajo. Esto se debe a que los conflictos laborales eran gestionados por el orden jurisdiccional civil, mediante procesos ordinarios. Fue en ese año, porque se promulgó la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial y la Ley de Huelgas. Pero, sin embargo, es en 1912 el año en que importantes juristas señalan el nacimiento del proceso laboral a través de la Ley de Tribunales.

En la actualidad, se puede definir el proceso, como un conjunto de actuaciones desarrolladas en fase judicial a través de las pretensiones de las partes, cuya resolución corresponde después de una larga historia a los diferentes órganos jurisdiccionales del orden social. A lo largo del trabajo se ha podido apreciar la importante labor de los juzgados y tribunales sociales y los mecanismos que la LRJS pone a disposición de los protagonistas para su correcto desarrollo.

Este proceso, regula un ámbito de vital importancia para los ciudadanos, lo reafirmo de nuevo en este apartado de conclusiones, dado que, el trabajo es considerado hoy en día la base del sustento de las familias; es necesario para el desarrollo económico y para el bienestar social. Esto hace que el proceso laboral cobre más importancia, tomando el papel de garantía de justicia, equidad y protección tanto de trabajadores como de empleadores.

Añadir, que, a lo largo de este trabajo, he podido llegar a la conclusión de que el proceso laboral es una forma de evitar conflictos sociales, como la prevención de huelgas. Es un proceso que ha sabido adaptarse a los nuevos tiempos que la sociedad está viviendo, a la evolución del trabajo, haciendo un proceso laboral ágil y protegiendo a trabajadores en las nuevas modalidades de trabajo que han ido surgiendo en estos últimos años.

## 9. BILIOGRAFÍA

Álvarez del Cuvillo, A. (2017) Tutela de los Derechos Laborales II. Universidad de Cádiz. Cádiz, Andalucía.

Álvarez del Cuvillo, A. (s. f.). *Las partes procesales*. ocw.uca.es. Recuperado 4 de abril de 2024, de [https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod\\_resource/content/1/Procesal3.pdf](https://ocw.uca.es/pluginfile.php/1271/mod_resource/content/1/Procesal3.pdf)

Antón, A. (2020, 29 junio). *¿Cómo se desarrolla un juicio laboral?* - Adrián Antón. Adrián Antón, Consultor En Recursos Humanos. <https://www.adriananton.es/laboral-seguridad-social/como-se-desarrolla-un-juicio-laboral/>

Borreguero, V. (2023, 21 diciembre). *RDL 6/2023, novedades en procesal laboral: acumulación de procedimientos y nuevas excepciones a la mediación obligatoria*. noticias.juridicas.com. Recuperado 24 de mayo de 2024, de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18606-rdl-6-2023-novedades-en-procesal-laboral:-acumulacion-de-procedimientos-y-nuevas-excepciones-a-la-mediacion-obligatoria/>

Borriquero, V. (2023, 21 diciembre). *RDL 6/2023, Novedades en Procesal laboral: acumulación de procedimientos y nuevas excepciones a la mediación obligatoria*. Noticias Jurídicas. Recuperado 6 de junio de 2024, de <https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/18606-rdl-6-2023-novedades-en-procesal-laboral:-acumulacion-de-procedimientos-y-nuevas-excepciones-a-la-mediacion-obligatoria/>

Bravo Santamaría, S. (s.f) Procedimiento de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

Carpio, L. P. (2024, 13 marzo). El acto de conciliación laboral: procedimiento, resultado y ventajas. Civic Abogados. <https://civicabogados.com/acto-conciliacion-laboral/>

*Celebración del juicio en el proceso ordinario laboral.* (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/celebracion-juicio-proceso-ordinario-576551154>

Conceptosjuridicos.com. (2023, 20 noviembre). Procedimiento laboral ordinario en España: diligencias y etapas. Conceptos Jurídicos. <https://www.conceptosjuridicos.com/procedimiento-laboral-ordinario/>

De Lamo Rubio, J. (2024, 23 enero). *La reforma sobre Eficiencia procesal en el orden social: aproximación crítica.* Diario La Ley. Recuperado 3 de junio de 2024, de <https://n9.cl/04obq>

Fernando García, F., & Martínez Muñoz, A. (s. f.). *EL ACTO DE JUICIO EN EL PROCESO LABORAL.* um.es. Recuperado 1 de abril de 2024, de <https://www.um.es/documents/4874468/10927115/1.6.esquema.pdf/236dc183-33c5-4abb-9582-d13109b98e28>

García Gil, M. B. (s. f.). *Modalidades Procesales. Procesos sobre despidos disciplinarios.* vlex.es. Recuperado 7 de junio de 2024, de <https://vlex.es/vid/procesos-despidos-disciplinarios-576551170>

García Gil, M. B. (s.f.). *Proceso de conflictos colectivos.* Recuperado de <https://vlex.es/vid/proceso-conflictos-colectivos-576659134>

Gómez Fernández, María Pilar. “El Proceso Laboral” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 16 may. 2023.

*LA SUCESION PROCESAL EN LA JURISDICCION SOCIAL.* (2014, 25 mayo). DESPACHO JURÍDICO DE D. FÉLIX AUGUSTO BALBOA USABIAGA. <https://fbalboa.wordpress.com/2014/05/24/la-sucesion-procesal-en-la-jurisdccion-social/>

Laboralix. (2024, febrero 8). Acto de conciliación laboral. Guía ACTUALIZADA 2024. Laboralix. <https://www.laboralix.com/acto-conciliacion/>

- Lareda Navidad, O. L. N. (2018, 3 agosto). La historia del Derecho Procesal Laboral.
- López Tames-Iglesias, Rubén. “Modalidades Procesales” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 20 oct. 2023.
- Lozano Gago, M. (2014, 1 julio). *El procedimiento para la tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. legaltoday.com. Recuperado 1 de abril de 2024, de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/el-procedimiento-para-la-tutela-de-los-derechos-fundamentales-y-libertades-publicas-de-la-ley-reguladora-de-la-jurisdiccion-social-2014-07-01/>.
- Luis, M. P. J. (2018). El proceso especial de seguridad social. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=150138>
- Mairal Jiménez, M. (1995). La igualdad de partes en el proceso laboral. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 34, 61. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/103497.pdf>
- Martín, Á. U. (2024, 4 abril). *Reordenación o mejor dicho ¿corrección? de la competencia material de la jurisdicción social por el Real Decreto-Ley 6/2023*. Tu Asesor Laboral | Derecho y Asesoramiento Laboral. <https://www.tuasesorlaboral-fiscal.com/temas-de-estudio/derecho-procesal-laboral/parte-general-proceso-ordinario/reordenacion-o-correccion-competencia-material-jurisdiccion-social-real-decreto-ley-6-2023-19-diciembre>
- Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). El proceso laboral ordinario. En *Derecho del Trabajo* (2.a ed.). Gesbiblo s.L. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11873/8497451562.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., & Carril Vázquez, X. M. (2006). El proceso laboral ordinario. En *Derecho del Trabajo* (2.a ed.). Gesbiblo s.L.

<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/11873/8497451562.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

*Modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2023.* (2024, 20 febrero). linkedin.com. Recuperado 22 de mayo de 2024, de <https://www.linkedin.com/pulse/como-afectan-las-modificaciones-introducidas-por-el-real-ltdkf/>

Montero Aroca, J. M. A. (s. f.). *El Proceso Laboral Conceptos Generales.*

Nuevo procedimiento testigo en el orden social (2023). *La Ley Digital.* (RDL 6/2023, 19 dic.) <https://n9.cl/pwvsbm>

Oller, B. (2023, 29 marzo). Papeleta de conciliación: qué es y cómo redactarla. *elabogado.com.* Recuperado 15 de abril de 2024, de <https://www.elabogado.com/c/papeleta-de-conciliacion-que-es-y-como-redactarla/>

Pérez Benito, L. (s. f.). MEDIDAS CAUTELARES EN EL ORDEN LABORAL. *Economist & Jurist.* [https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc\\_id\\_758.pdf](https://www.economistjurist.es/wp-content/uploads/sites/2/2014/02/doc_id_758.pdf)

*Periodos asimilados a tiempo de trabajo efectivo.* (s/f). Iberley. Recuperado el 8 de mayo de 2024, de <https://www.iberley.es/temas/periodos-asimilados-tiempo-trabajo-efectivo-13781>

*Proceso laboral especial en materia de clasificación profesional.* (2023, 5 septiembre). iberley.es. Recuperado 13 de mayo de 2024, de <https://www.iberley.es/temas/proceso-laboral-especial-materia-clasificacion-profesional-52311>

*Reclamaciones al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido - Administraciones Públicas.*

(s. f.). <https://sede.administracionespublicas.gob.es/procedimientos/portada/idp/340/ida/60/>

Roca Martínez, J. M. (2012). *MODALIDADES PROCESALES. Proyecto de ley reguladora de la jurisdicción social*. Universidad Da Coruña. Recuperado 6 de junio de 2024, de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9190/ponencias\\_10\\_Roca\\_Martinez\\_165195.pdf?sequence=1](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9190/ponencias_10_Roca_Martinez_165195.pdf?sequence=1)

Rubiño Romero, J. J. (s. f.). *Pluralidad de partes*. Vlex.es. Recuperado 10 de abril de 2024, de <https://vlex.es/vid/pluralidad-partes-246238>

San Miguel Caso, Cristina. “Las Partes del Proceso” Universidad de Cantabria. Santander Cantabria. 25 abr. 2023.

Sánchez Pérez José. (S.f). “Las partes en el proceso laboral” Universidad de Granada. Andalucía. Recuperado 8 de abril de 2024, de <https://www.studocu.com/es/document/universidad-de-granada/proceso-laboral/2-las-partes-en-el-proceso-laboral/10012747>

Vela, J. A. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, página 259.