

## **TEMA 9.- LAS MODALIDADES PROCESALES INDIVIDUALES**

### **1. El proceso por despido**

#### **1.1. Objeto del proceso**

Los arts. 103-113 LPL regulan una modalidad procesal específica para tramitar las *acciones* de impugnación del “despido disciplinario” previsto en el art. 54 ET. En realidad, este procedimiento se aplica también al despido objetivo (“extinción por causas objetivas”) regulado en el art. 52 ET, en virtud del art 120 LPL; en realidad, las especialidades de la aparente modalidad procesal de “extinción del contrato por causas objetivas” (arts. 121-123 LPL) se refieren a cuestiones de derecho sustantivo, especialmente al contenido de la sentencia. Por otra parte, este procedimiento despliega una notable “vis expansiva” debido, de un lado, a que la jurisprudencia y la mayor parte de la doctrina califica como “despido” cualquier extinción del contrato derivada de la voluntad unilateral del empresario -así, por ejemplo, si el empresario pretende simplemente extinguir el contrato sin alegar razones disciplinarias u objetivas-, de otro lado a que, al no existir cauces procesales específicos para otras formas de extinción (por ejemplo, la extinción del contrato por muerte del empresario persona física), podría aplicarse la modalidad del despido a supuestos que no son estrictamente extinciones fundadas en la voluntad del empresario.

#### **Así por ejemplo, el proceso de despido abarca:**

- El despido disciplinario o sin causa (art. 54 ET)
- El despido objetivo (art. 52 ET)
- Las extinciones individuales derivadas de un despido colectivo (art. 51 ET); por ejemplo, cuando se alega que no se ha llevado a cabo el expediente de regulación de empleo, o que se ha llevado a cabo pero no se ha autorizado, o que, habiéndose autorizado, no se han cumplido los términos establecidos en la autorización, o que la selección de los concretos trabajadores afectados ha sido discriminatoria, etc.
- Las extinciones unilaterales a iniciativa del empresario de los contratos temporales, cuando se alegue que no han respetado la legalidad.
- La extinción unilateral a iniciativa del empresario durante el período de prueba, cuando se alegue discriminación.
- La negativa del empresario a recibir la prestación de trabajo, cuando pueda presumirse que es permanente (negativa a la reincorporación tras suspensiones y excedencias, falta de ocupación efectiva; concesión de vacaciones, permisos o licencias indefinidos; falta de llamamiento de fijos-discontinuos...)
- La extinción del contrato de trabajo por causas inherentes al empresario: extinción de personalidad jurídica; muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física sin continuación de la actividad.

*No es necesario que el alumno memorice todos estos ejemplos, pero debería ser capaz de mencionar algunos de ellos y de identificar cualquier supuesto que se le planteara, indicando el cauce procesal apropiado.*

### **Los despidos colectivos.-**

Debe recordarse que, para emprender “despidos colectivos” (los que superan un determinado número de trabajadores en función al número de empleados totales de la empresa), los empresarios deben llevar a cabo un procedimiento complejo, abriendo un período de consultas con los representantes de los trabajadores en el que se negociará de buena fe para alcanzar un acuerdo y al mismo tiempo, incoando un procedimiento administrativo (“expediente de regulación de empleo”) ante la autoridad laboral. En caso de que las partes llegaran a un acuerdo, la autoridad laboral debería convalidarlo, autorizando los despidos, salvo que apreciara fraude, dolo, coacción, abuso de derecho o fraude en las prestaciones por desempleo, en cuyo caso lo remitirá a la *jurisdicción* (no puede declarar por sí misma la nulidad del acuerdo). Si no llegaran a un acuerdo, decidirá la autoridad laboral, autorizando o no los despidos por medio de una decisión fundada en Derecho, que se concretará en un acto administrativo. Toda esta complejidad implica una diversidad de vías procesales que es preciso desentrañar:

-Si la autoridad laboral impugnara el acuerdo presentado por considerarlo ilegal en los términos anteriormente señalados, se aplicará el procedimiento “de oficio” [Tema 11, art. 146 b) LPL].

-Si por las mismas causas un sujeto colectivo privado impugnara el acuerdo, se aplicaría el procedimiento de conflicto colectivo.

-Si las partes no llegaran a un acuerdo, pero se sometiera la cuestión a arbitraje, el laudo arbitral habrá de impugnarse a través del procedimiento de impugnación de convenios (art. 85.1 ET).

-Si se discute la decisión administrativa que autoriza los despidos, habrá de acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa [arts. 3.2 a) y 3.3 LPL, dado que aún no se ha adaptado la legislación a la atribución de competencia genérica al orden social].

-Si se plantea que se han realizado despidos colectivos sin autorización (art. 124 LPL), excediéndose de los límites de la autorización o que se han aplicado criterios discriminatorios en la selección de trabajadores que han de ser despedidos, se utilizará el proceso de despido, como ya se ha indicado.

*No es preciso que el alumno sea capaz de enunciar de memoria esta enumeración, pero sí que debe entenderla hasta el punto de identificar en casos concretos (en la primera parte del examen, de preguntas muy cortas o en la tercera parte), cuál es la modalidad procesal que debe seguirse en cada caso.*

## **1.2. Especialidades del procedimiento**

- Caducidad

Como se señaló en el tema 4, aunque la caducidad formalmente es una institución de *derecho sustantivo*, tiene una importancia tan significativa para el ejercicio de la *acción* que es preciso estudiarla en *Derecho Procesal*. En concreto, debe recordarse que las *acciones* por despido están sometidas a un plazo de *caducidad* de 20 días hábiles (art. 103.1 LPL), considerándose los sábados inhábiles a estos efectos, plazo que se extiende a todos los supuestos asimilados al despido que se enjuician a través de esta *modalidad procesal*.

Este plazo comenzará a computarse desde el día siguiente al de la carta de despido. Esto puede plantear problemas en algunos casos en los que no existe tal carta; como regla general, se computará el plazo el día siguiente al que deba entenderse producida la extinción unilateral del empresario: por ejemplo, en el “despido tácito”, a partir del momento en que, por actos concluyentes del empresario pueda razonablemente suponerse que éste no está dispuesto a recibir la prestación de trabajo (momento cuya determinación concreta puede plantear problemas en la práctica). El art. 103.2 LPL establece una excepción a la regla general de comienzo del cómputo la *caducidad*, que debe ser interpretada restrictivamente para evitar el abuso de derecho: si el trabajador demandara erróneamente -debe entenderse que sin negligencia por su parte- a una persona por despido y posteriormente se acreditara que el empresario es un tercero, el plazo de caducidad habría de comenzar desde que constara el empresario real.

- La demanda

El art. 104 LPL añade una serie de elementos que deben añadirse a las demandas de despido:

Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares del trabajo en su caso, salario, tiempo y forma de pago, antigüedad, fecha de efectividad del despido y forma en que se produjo, hechos alegados por el empresario, condición de representante de los trabajadores y condición de afiliado (si se alega omisión de audiencia al delegado sindical).

La jurisprudencia ha interpretado generalmente que la omisión de alguno de estos elementos no resultará relevante si en el caso concreto que se enjuicia, no es necesario para resolver acerca de la *pretensión* planteada. Aún así, es muy conveniente incorporar todos estos elementos en la demanda. En todo caso, la enumeración de los hechos alegados por el empresario no será estrictamente necesaria si se adjunta la “carta de despido”.

### **Ejercicio 9.1 y Trabajo nº 3**

Escoge uno de estos dos supuestos de despido: el de María Gema Salvero Mato (caso práctico nº 2 sobre los temas 1-4) o el de Margarita López (ejercicio 7-1 sobre tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales) y redacta una demanda por despido, inventando todos los datos que no estén disponibles en el caso práctico y combinando los requisitos que exige el art. 104 LPL con los generales del proceso ordinario.

- Desarrollo del proceso

En los *procesos por despido*, una vez el *demandante se ratifica* en su *demanda*, se invierte el orden de intervención de las *partes* en el *juicio oral*, de manera que se producen en primer lugar las *alegaciones del demandado* (que expondrá las razones que motivan el despido) y en segundo lugar, la defensa del demandante. Este es el orden más lógico, porque en realidad es el *demandado* el que pretende alterar la relación jurídica; lo que sucede es que el *derecho material* le permite llevar a cabo la extinción del contrato sin acudir a la *jurisdicción*, por lo que la legalidad de la extinción sólo se cuestiona si el trabajador la impugna.

En la *oposición a la demanda*, no se admitirán motivos distintos a los contenidos en la carta de despido (art. 105.2 LPL), de manera que es muy importante redactar esta comunicación adecuadamente (en ella se haya prefigurada la *contestación a la demanda*).

Posteriormente, se seguirá el mismo orden (demandado-demandante) en la *práctica de la prueba* y en las *conclusiones*. Por supuesto, el empresario tiene la carga de demostrar la veracidad de los hechos señalados en la carta de despido (art. 105.1 LPL) en aplicación de la regla general de que aquel que afirma un hecho controvertido debe probarlo.

- Sentencia

De manera análoga a lo que sucede en la *demandas*, a la *sentencia* se le exige también la inclusión de determinados elementos, en aplicación del art. 107 LPL: fecha de despido, salario del trabajador, lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares del trabajo, condición de representante.

Asimismo, el contenido del *fallo* implica la calificación del despido (como procedente, improcedente o nulo) y la aplicación de las consecuencias jurídicas de cada calificación. La regulación relativa a esta calificación y sus consecuencias debe entenderse de carácter sustantivo, es decir, de *derecho material*, pero aún así es de enorme importancia para entender el *fallo* de la sentencia y se regula tanto en el ET (arts. 53, 55 y 56) como en la LPL (arts. 108-113 y 120-124), razón por la cual debe incorporarse como objeto de estudio. A tal efecto, se incorpora el siguiente esquema:

#### DESPIDO PROCEDENTE

- Calificación: es el que cumple con todos los requisitos de forma (procedimiento) y fondo (causa) que la ley exige.
- Efectos:
  - Convalidación de la extinción del contrato de trabajo que se emprendió en su día
  - El trabajador estará en situación legal de desempleo, puesto que la extinción no se debe a su voluntad.
  - Si el despido procedente era de carácter disciplinario, no tendrá derecho a indemnización alguna; si, por el contrario, se trataba de un despido objetivo, tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades, que generalmente se le habrá entregado en el momento del despido.

#### DESPIDO IMPROCEDENTE

- Calificación:
  - Será declarado improcedente el despido emprendido sin causa, con una causa no acreditada en juicio o con una causa insuficiente. Por ejemplo, si no se ha

- demostrado la infracción o la situación económica, o si, aún habiéndose demostrado, no es de suficiente importancia como para justificar el despido.
- También será calificado como improcedente el despido **disciplinario** con defectos graves de forma (por ejemplo, sin comunicación escrita o sin expediente contradictorio cuando éste es exigible).
  - Efectos
    - Opción entre la readmisión inmediata del trabajador y una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades (33 días y 24 mensualidades si se trata del despido objetivo que extingue un contrato de fomento de la contratación indefinida). La opción corresponde al empresario, salvo que la persona despedida improcedentemente sea un representante legal de los trabajadores.
    - Si se extingue definitivamente el contrato, el trabajador estará en situación legal de desempleo.
    - Abono de los “salarios de tramitación”, es decir, de los salarios que hubiera correspondido percibir al trabajador durante la tramitación del proceso. Ahora bien, el empresario puede eximirse de este pago si le corresponde la opción entre readmisión e indemnización, reconoce la improcedencia del despido y deposita en el *Juzgado de lo Social* correspondiente la indemnización anteriormente señalada (art. 56.2 ET).

## DESPIDO NULO

- Calificación:
  - Serán nulos los despidos discriminatorios o contrarios a los derechos fundamentales
  - También los despidos **objetivos** que incumplan el procedimiento previsto, salvo en lo que refiere al preaviso: ausencia de comunicación escrita, ausencia de autorización administrativa para los despidos colectivos, ausencia de pago de la indemnización salvo causa justificada.
  - Por último, serán nulos, **salvo que se acredite su procedencia** los despidos que afecten a personas que han solicitado, están disfrutando (o en algún caso, han disfrutado recientemente) derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (maternidad, paternidad, excedencias para cuidados de hijos o familiares, lactancia, reducciones de jornada) o en su caso alteraciones del contrato de trabajo justificadas por una situación de violencia de género. Así pues, estos despidos sólo pueden ser nulos o procedentes.
- Efectos:
  - Condena a la readmisión inmediata del trabajador
  - Abono de los salarios dejados de percibir
  - Indemnización si se acredita la vulneración de derechos fundamentales

## 2. Otros procesos individuales

### 2.1. Proceso de impugnación de sanciones

**Regulación:** arts. 114-115 LPL

**Objeto:** impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empresario (en relación con art. 58 ET)

**Peculiaridades:**

- Se sigue básicamente la estructura del *proceso de despido disciplinario*.
- No cabe recurso frente a la sentencia, salvo que confirme una sanción impuesta por falta muy grave.

## **2.2. Proceso de clasificación profesional**

**Regulación:** art. 137 LPL

**Objeto:** Discrepancia acerca del referente clasificatorio formal del trabajador (categoría o grupo profesional) en relación con las funciones verdaderamente pactadas o efectivamente realizadas.

**Peculiaridades:**

- Aportación de informes de la representación unitaria y la Inspección de trabajo.
- No cabe recurso.

## **2.3. Proceso de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**

**Regulación:** art. 138 LPL

**Objeto:** Impugnación de decisiones empresariales relativas a traslados, desplazamientos y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

**Peculiaridades:**

- Caducidad (20 días).
- Preferencia relativa y sumariedad. No cabe recurso.
- Necesidad de demandar a la representación de los trabajadores si había acuerdo en modificaciones colectivas y a los trabajadores afectados si se discuten preferencias.

## **2.4. Proceso de vacaciones**

**Regulación:** arts. 125-126 LPL

**Objeto:** Discrepancias sobre la fijación de la fecha de vacaciones y cuestiones conexas (fraccionamientos o preferencias); no la duración o la retribución.

**Peculiaridades:**

- Preferencia relativa y sumariedad. No cabe recurso.
- 20 días de caducidad al conocimiento de la fecha o dos meses antes del disfrute pretendido si no hay fecha.
- Demandar a los trabajadores afectados por preferencias.

## **2.5. Proceso de discrepancias en materia de concreción horaria de reducciones o adaptaciones de jornada**

**Regulación:** art. 138 bis LPL

**Objeto:** Discrepancias en la determinación horaria del permiso de lactancia, reducción de jornada para el cuidado de familiares o la adaptación de la jornada a la violencia de género.

**Peculiaridades:**

- Caducidad, 20 días.
- Preferencia y sumariedad. No cabe recurso.

## **2.6. Proceso de reclamación al Estado de salarios de tramitación**

**Regulación:** arts. 116-119 LPL.

**Objeto:** Reclamación de los salarios de tramitación que excedan de 60 días hábiles. Aunque, como se ha visto en el proceso por despido, el empresario debe pagar los “salarios de tramitación” si el despido se considera improcedente, si el proceso se prolonga por más de 60 días hábiles -con algunas excepciones- se considera que el responsable último del pago es el Estado (debido al retraso de la administración de justicia). El *actor* será generalmente el empresario que hubo de pagar estos salarios, aunque también podrá serlo el trabajador si el empresario no los pagó en su momento por resultar insolvente.

**Peculiaridades:**

- Reclamación administrativa previa
- Sentencia en 5 días.

### **Nota:**

Sólo se exige al alumno que estudie con detalle los datos que aquí se incorporan acerca de cada uno de estos procesos especiales; pero también deberá leer cuidadosamente los artículos referidos, con objeto de estar preparado para resolver cualquier cuestión que pudiera plantearse en la tercera parte del examen con la legislación.

### **Ejercicio 9-2.- Modalidades procesales**

Con la ayuda de la legislación, pero sin utilizar apuntes, busca todos los artículos correspondientes a modalidades procesales especiales (las que se estudian en este tema, pero también las de los temas 8 y 9 y en su caso las que corresponden a los temas 11 y 12, que aún no se han tratado) y responde a las siguientes cuestiones:

- ¿En cuáles de ellas debe estar presente el *Ministerio Fiscal*?
- ¿Cuáles son preferentes? ¿Cuál es el orden de preferencia?
- ¿Cuáles tienen plazos para la celebración del juicio o la sentencia más cortos que los previstos para el proceso ordinario? Para ello indica cuáles son los plazos del proceso ordinario y posteriormente, señala cuáles son los plazos previstos para cada modalidad.
- ¿Cuáles son firmes desde el momento en que se dictan?