



DERECHO
VIRTUAL

Derecho Laboral

2

Última actualización: 10/11/2025

AVISO LEGAL

Este libro es propiedad exclusiva de Derecho Virtual y ha sido elaborado únicamente para el uso de los alumnos inscritos en la academia. Su contenido está protegido por las leyes de propiedad intelectual y derechos de autor. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comercialización, comunicación pública, transformación o cualquier otro uso no autorizado total o parcial del contenido de esta obra, en cualquier formato o por cualquier medio, sin el consentimiento previo y por escrito de Derecho Virtual. El incumplimiento de esta prohibición podrá dar lugar a las responsabilidades legales correspondientes. Todos los derechos reservados.

ÍNDICE

Manual de Derecho Laboral II — Última actualización: 10/11/2025

PARTE PRIMERA

DERECHO SINDICAL. EMPEZANDO POR LO MÁS BÁSICO

CAPÍTULO 1. Derecho sindical	7
CAPÍTULO 2. La libertad sindical	11
CAPÍTULO 3. Ámbito de aplicación de la libertad sindical	16
CAPÍTULO 4. Derecho a la negociación colectiva	21
CAPÍTULO 5. El sindicato	26
CAPÍTULO 6. Representatividad sindical	30
CAPÍTULO 7. Tutela de la libertad sindical	34
CAPÍTULO 8. Asociaciones empresariales	38

PARTE SEGUNDA

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO 9. La participación de los trabajadores	44
CAPÍTULO 10. Los comités de empresa	49
CAPÍTULO 11. El proceso electoral	53

PARTE TERCERA

REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA. OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN

CAPÍTULO 12. Secciones sindicales	61
CAPÍTULO 13. El delegado sindical	65
CAPÍTULO 14. Otras formas de participación sindical	68
CAPÍTULO 15. Derecho de reunión de los trabajadores	73

PARTE CUARTA

RELACIONES DE CONFLICTO. CUANDO SE PELEAN TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

CAPÍTULO 16. Conflicto colectivo	78
CAPÍTULO 17. Negociación colectiva	82
CAPÍTULO 18. El derecho de huelga (I)	86
CAPÍTULO 19. El derecho de huelga (II)	90
CAPÍTULO 20. El cierre patronal (I)	93
CAPÍTULO 21. El cierre patronal (II)	97

PARTE QUINTA

LA ADMINISTRACIÓN LABORAL. EL ORGANISMO PÚBLICO EN MATERIA LABORAL

CAPÍTULO 22. La administración laboral	102
CAPÍTULO 23. La Inspección del Trabajo	107
CAPÍTULO 24. La actividad inspectora	111

PARTE SEXTA

DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. LA OTRA PARTE DEL DERECHO LABORAL

CAPÍTULO 25. La Seguridad Social	116
CAPÍTULO 26. Sistema de la Seguridad Social	119
CAPÍTULO 27. Prestaciones no contributivas	122
CAPÍTULO 28. Prestaciones contributivas (I)	125
CAPÍTULO 29. Prestaciones contributivas (II)	131
CAPÍTULO 30. Prestación por desempleo	135
CAPÍTULO 31. Estructura de la Seguridad Social	139
CAPÍTULO 32. La afiliación a la Seguridad Social	142
CAPÍTULO 33. Cotización y recaudación de la Seguridad Social	146

PARTE SÉPTIMA

PROCEDIMIENTO LABORAL (I).

CAPÍTULO 34. El orden jurisdiccional social	150
CAPÍTULO 35. Órganos de la jurisdicción social	153
CAPÍTULO 36. Límites de la jurisdicción social	157
CAPÍTULO 37. Principios del proceso laboral	161
CAPÍTULO 38. Las partes en el procedimiento laboral	164
CAPÍTULO 39. El objeto del proceso laboral	168
CAPÍTULO 40. Plazos procesales	172
CAPÍTULO 41. La conciliación preprocesal	174
CAPÍTULO 42. Actos preparatorios	177
CAPÍTULO 43. El juicio	182
CAPÍTULO 44. Reclamación previa a la vía judicial (I)	186
CAPÍTULO 45. Reclamación previa a la vía judicial (II)	190

PARTE OCTAVA

EL PROCEDIMIENTO LABORAL (II). TERMINANDO DE EXAMINAR LO QUE FALTA

CAPÍTULO 46. Modalidades procesales en el Derecho Laboral	195
CAPÍTULO 47. Modalidades procesales (II)	200
CAPÍTULO 48. Sistema de recursos (I)	203
CAPÍTULO 49. Sistema de recursos (II): el recurso de suplicación	207
CAPÍTULO 50. El recurso de casación por unificación de doctrina	210
CAPÍTULO 51. El recurso de casación por unificación de doctrina (II)	214
CAPÍTULO 52. La ejecución de las sentencias	218

BLOQUE 1

**Derecho Sindical. Empezando por lo
más básico.**



Tema 1: Derecho Sindical

El presente estudio se centra en el **Derecho Sindical**, que constituye la primera materia a abordar en el curso, junto al Derecho de la Seguridad Social y el Proceso Laboral.

1. Noción, Naturaleza y Evolución Histórica del Derecho Sindical

1.1. Configuración Doctrinal y Autonomía

El Derecho Sindical es entendido por la doctrina especializada como una parte sustantiva del **Derecho del Trabajo**, si bien con una identidad propia que lo sitúa **ajeno a la esfera contractual** (Derecho Individual del Trabajo) y a la **esfera procesal** (Derecho Procesal Laboral). Nótese que, en sus orígenes, este cuerpo normativo era tratado preponderantemente como la parte relativa a las **relaciones colectivas del trabajo**, centrándose en el fenómeno de la colectividad y no tanto en el estudio del sindicato como entidad, de su naturaleza, su constitución y su régimen jurídico de actuación.

1.2. Evolución y Ampliación de Contenido (Década de los 80)

Posteriormente, y de forma significativa a partir de la década de los ochenta (80), la disciplina experimenta una ampliación de su objeto de estudio, incorporando:

1.  **El Régimen Orgánico y Estatutario del Sindicato:** El estudio de la organización interna del sujeto colectivo.
2.  **La Representación Laboral en la Empresa:** Se amplía el ámbito de análisis, que queda dividido entre la representación **unitaria** (Comités de empresa, Delegados de personal) y la representación **sindical** (Secciones y Delegados sindicales).

Con todo, esta evolución ha conducido a que el Derecho Sindical sustituya lo que antes se conocía únicamente como relaciones colectivas del trabajo, alcanzando una **mayor autonomía**.

 **Destacable para el examen:** Memorizar el esquema de elementos estructurales y tipos de representación.

Esquema I: Elementos Estructurales del Derecho Sindical (Examen)

Tipo de Representación	Integrantes (Foco de Estudio)	Naturaleza de Origen
Unitaria	Comités de empresa y Delegados de personal	Legal / Electoral
Sindical	Secciones y Delegados sindicales	Estatutaria / Adscripción Sindical

2. Definición y Presupuestos Fundamentales

2.1. Definición Canónica y Objeto de Estudio

A pesar de su individualización y de su aparición con una mayor autonomía, no es posible concebir el Derecho Sindical como un cuerpo normativo ajeno al Derecho del Trabajo. **Conviene precisar** que su objeto de estudio es mucho más denso y puede definirse como:

El estudio del **sindicato**, las **instituciones colectivas afines** y las **relaciones** que estos organismos mantienen dentro y fuera del ámbito de la empresa, así como los **derechos** que sustentan su **constitución, funcionamiento y actuación**.

 **⚠ Destacable para el examen:** Es crucial memorizar que el Derecho Sindical se trata siempre de una **parte del Derecho del Trabajo**.

2.2. El Contrato de Trabajo como Presupuesto Indiscutible

Para comprender la esencial conexión con el Derecho del Trabajo, cabe recurrir a una analogía ilustrativa: si el Derecho del Trabajo se configura como un árbol, el **contrato de trabajo** sería su tronco, dado que sin este vínculo no se origina la relación laboral. En esta perspectiva, el Derecho Sindical opera como una **rama** que emana directamente de ese árbol, puesto que la relación laboral no se da estrictamente entre el trabajador y el empresario, sino que intervienen otros **actores sociales**.

A mayor abundamiento, el **contrato de trabajo** es un **presupuesto indiscutible** de la existencia:

-  Del Sindicato.
-  De cualquier relación laboral (individual, colectiva, sustantiva o procesal).

La ausencia de este contrato implica que no exista **materia laboral de ningún tipo**.

Esquema II: Objeto de Regulación (Tríada Típica para el Examen)

Institucional

El Sindicato (Régimen estatutario y jurídico de actuación)

Funcional

Las Instituciones Colectivas Afines
(Relaciones y Derechos)

Representativo

Articulación de la Representación (Unitaria y Sindical)

3. El Sistema Normativo: Fuentes del Derecho Sindical en España

Respecto al sistema normativo o sistema de fuentes, este es básicamente el mismo para el derecho individual que para el derecho colectivo del trabajo, si bien, como se ha anticipado, existen algunas **peculiaridades** que refuerzan la posición de las fuentes de origen colectivo o pactado.

Conviene precisar que las fuentes del Derecho Sindical en el ordenamiento español son las siguientes (memorice para el examen las de rango legal y orgánico):

Fuentes Internacionales y Constitucionales

1. Regla y normativa de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.
2. **Fuentes Comunitarias** emanadas de la Unión Europea.
3. **La Constitución Española** (CE).
4. **La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**.
5. **El Estatuto de los Trabajadores** (ET).

Fuentes Nacionales y Pactadas

1. **La Ley de Procedimiento Laboral** (actualmente, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).
2. **El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo**.
3. **Acuerdos Negociados** entre sindicatos, organizaciones empresariales y gobiernos (Concertación Social).
4. Los distintos **Convenios Colectivos** existentes, que son la base de cualquier empresa que lo posea.
5. Los **Estatutos de Funcionamiento** de cada sindicato para cada caso en particular.

 **Nota importante:** Dado que el guion no aporta artículos específicos para las leyes mencionadas (LOLS, ET, etc.), no se incluye ninguna referencia normativa concreta, dejando constancia de la fuente legal o reglamentaria tal como figura en el guion.

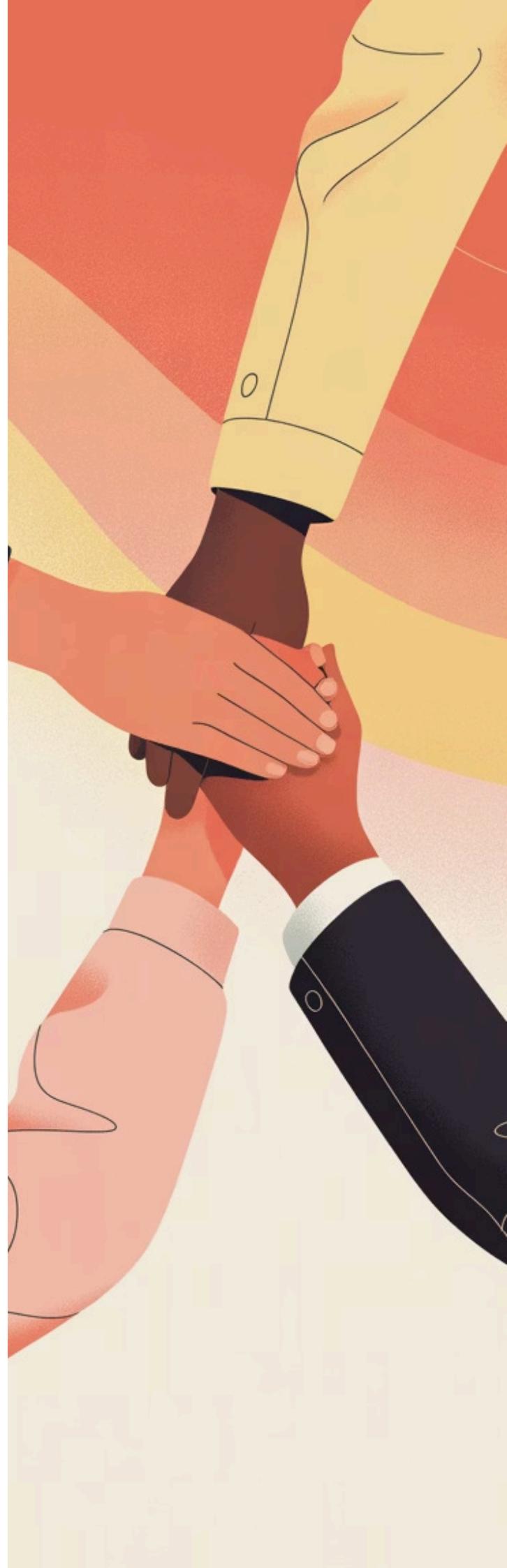
Tema 2: La Libertad Sindical

La **Libertad Sindical** se erige como un principio jurídico de rango fundamental en nuestro ordenamiento, hallando su base en el imperativo legal del **art. 28.1 de la Constitución Española (CE)**.

1. Fundamento Constitucional y Naturaleza Plurifacética

1.1. Complejidad y Contenido Esencial

Nótese que la libertad sindical ostenta una **marcada complejidad estructural**, manifestándose en **distintas facetas**. Esta naturaleza plurifacética posee un **contenido fundamental** y un desarrollo complementario. El Tribunal Constitucional ha contribuido a delinear su núcleo esencial, destacando la **STC 132/2000, de 16 de mayo** como referencia ineludible para el examen.



"La libertad sindical ostenta una marcada complejidad estructural, manifestándose en distintas facetas."

1.2. Regulación y Titularidad

El derecho fundamental se encuentra recogido en el **art. 28.1 CE** y se desarrolla en la **Ley Orgánica de Libertad Sindical** (LOLS; referida en el texto como LOMS). La LOLS determina que la titularidad de este derecho corresponde a los **trabajadores**, quienes poseen la facultad de sindicarse libremente. Es un dato relevante que este concepto incluye expresamente al **personal estatutario o administrativo** al servicio de las Administraciones Públicas.

Para su análisis sistemático, la libertad sindical se desdobra en dos grandes vertientes:

1 | Libertad Sindical Individual

Aquella que concierne a los derechos de los individuos (trabajadores).

2 | Libertad Sindical Colectiva

La que atañe a las organizaciones sindicales en sí mismas.

2. La Vertiente Individual de la Libertad Sindical

La **Libertad Sindical Individual** comprende las siguientes facultades y derechos:

01

Derecho a Fundar Sindicatos

Consiste en la facultad de fundar sindicatos sin necesidad de autorización previa. Sin embargo, para que la organización adquiera **personalidad jurídica**, la fundación debe ajustarse al procedimiento establecido en el **art. 4 LOMS**.

02

Derecho de Afiliación

El trabajador tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección, con la única condición de respetar los estatutos de dicha organización. **Es crucial destacar** que los estatutos internos no pueden contener **cláusulas abusivas o discriminatorias** que restrinjan la afiliación (p. ej., cláusulas relativas a la vestimenta del afiliado). En este sentido, si un convenio colectivo sectorial incluyera una cláusula que obligara a un trabajador (Elena) a afiliarse a un sindicato determinado para mantener su empleo, dicha cláusula sería radicalmente **illegal**.

03

Derecho de No Afiliación o Separación (Vertiente Negativa)

El individuo ostenta el derecho a **no afiliarse** a un sindicato o a **separarse libremente** del sindicato al que estuviera afiliado, sin que nadie pueda obligarle a formar parte de una organización.

04

Derecho a la Actividad Sindical

Los trabajadores que se hallan afiliados a un sindicato tienen el derecho de constituir **secciones sindicales** en la empresa o centro de trabajo y de **celebrar reuniones**. Estas actividades deben ser realizadas previa notificación al empresario, **fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal** de la empresa. Se incluye también la facultad de recaudar cuotas y distribuir información sindical, siempre fuera del tiempo de trabajo.

3. La Vertiente Colectiva y las Garantías Empresariales

3.1. Contenido de la Libertad Sindical Colectiva

La **Libertad Sindical Colectiva** articula los derechos inherentes a las organizaciones sindicales:



Libertad de Reglamentación

El derecho de los sindicatos a elaborar sus propios estatutos y reglamentos. Como se ha mencionado, esto debe hacerse sin establecer **cláusulas abusivas o discriminatorias**.



Libertad de Representación

El derecho de los afiliados a elegir a su representante dentro de cada sindicato.



Libertad de Gestión Interna

La facultad de las organizaciones sindicales para organizar su administración interna, definir sus actividades y formular su programa de acción.



Libertad de Gestión Externa

Comprende una serie de derechos de actuación, tales como la **negociación colectiva**, el ejercicio del **derecho de huelga**, el planteamiento de **conflictos individuales y colectivos**, y la presentación de **candidaturas** para la elección de los representantes de los trabajadores.



Libertad de Suspensión y Disolución

Se garantiza que las organizaciones sindicales no podrán ser suspendidas ni disueltas, salvo que medie una **resolución judicial firme**.



Libertad de Federación

Derecho de los sindicatos a constituir **federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales**, y a afiliarse o retirarse de las mismas.

3.2. Rol y Deberes del Empleador (Garantías de Ejercicio)

El empresario, en el marco de la libertad sindical, está sujeto a un deber de abstención y colaboración:

 Deber de No Obstaculización	 Deber de Facilitación	 Libertad de Expresión
La empresa tiene la obligación legal de no obstaculizar injustificadamente el ejercicio del derecho de libertad sindical, tanto en su vertiente individual como en la colectiva (Vertiente Negativa).	El empresario debe garantizar la transmisión de información sindical a través de los cauces existentes en el centro de trabajo.	La libertad de expresión y la transmisión de información forman parte del contenido de la libertad sindical, si bien su ejercicio debe realizarse sin interrumpir la actividad de la empresa.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS), como la reflejada en la **STS 329/2016, de 26 de abril**, interpreta que la función constitucional de los sindicatos y la libertad de expresión deben entenderse en **sentido amplio**, lo que implica favorecer y proteger el ejercicio de estos derechos.

Esquema III: Doble Contenido de la Libertad Sindical (Examen)

Vertiente	Ejemplos de Contenido Positivo	Ejemplos de Contenido Negativo
Individual	<ul style="list-style-type: none">• Fundar sindicatos (art. 4 LOMS)• Afiliación• Actividad Sindical	Derecho a no afiliarse o a separarse libremente
Colectiva	<ul style="list-style-type: none">• Negociación Colectiva• Gestión Interna/Externa• Federación	Derecho a no ser suspendido/disuelto sin resolución judicial firme

Tema 3: Ámbito subjetivo de la libertad sindical



El análisis del **ámbito subjetivo** de la **Libertad Sindical** determina qué colectivos de trabajadores están amparados por este derecho fundamental. El **art. 28.1 de la Constitución Española (CE)** sienta la base al establecer que **todos tienen derecho a sindicarse libremente**, pero permite que la legislación posterior limite, exceptúe o regule su ejercicio para ciertos grupos.

Este desarrollo se concreta en la **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**, que clasifica el disfrute de la libertad sindical en tres categorías: **inclusiones**, **exclusiones** y **limitaciones**.



1. Colectivos Incluidos en la Libertad Sindical



La regla general es que la libertad sindical ampara a los **trabajadores**, lo que en la práctica se aplica a aquellos con una **relación laboral activa**.

"Todos tienen derecho a sindicarse libremente" — Art. 28.1 CE

Trabajadores de las Administraciones Públicas (AAPP)

La LOLS incluye expresamente a los trabajadores de las AAPP, extendiendo el amparo a:

- Aquellos con una **relación laboral**
- Aquellos con una **relación de carácter administrativo o estatutario** (funcionarios)

Menores

Tienen derecho a la libertad sindical, pudiendo **sindicarse y crear sindicatos** en los mismos términos que los mayores de edad, dado que tienen edad para trabajar a partir de los 16 años según la ley.

Extranjeros en Situación Legal

Aquellos que se encuentren en situación legal en España gozan del derecho a la libertad sindical y pueden ejercer el **derecho a la huelga** en las mismas condiciones que los españoles. Esta regulación se halla en la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

2. Colectivos Excluidos de la Libertad Sindical

La LOLS excluye del derecho a la libertad sindical a determinados colectivos, bien por su naturaleza o por el ejercicio activo de su función:

Miembros de la Fuerza Armada y de los Institutos Armados de Carácter Militar

Tienen **prohibida la pertenencia a sindicatos**. No obstante, se les permite pertenecer a asociaciones que defiendan sus intereses, siempre que estas no tengan connotaciones políticas ni sindicales.

Jueces, Magistrados y Fiscales

- Quedan excluidos del ejercicio de la libertad sindical **mientras se encuentren en activo**
- Pueden asociarse para defender sus derechos e intereses profesionales mientras estén en activo, siempre que estas asociaciones no tengan relación política ni sindical
- Los fiscales también están amparados por el derecho de asociación, regulado en la **Ley 50/1981, de 30 de diciembre**

Derecho de Huelga: No existe ninguna norma expresa que aborde si la exclusión de la libertad sindical conlleva la exclusión del derecho a huelga, lo que genera un **vacío legal controvertido**. Este colectivo ya ha realizado parones desde el inicio de la democracia.

Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan Carácter Militar

Se rigen por su **normativa específica**, debido a su carácter armado y a su organización jerarquizada.

Esquema I: Exclusiones del Derecho de Libertad Sindical

Colectivo Excluido (LOLS)	Razón Fundamental	Asociación Alternativa
Fuerzas/Institutos Armados Militares	Carácter militar / Disciplina	Asociaciones profesionales (no sindicales ni políticas)
Jueces, Magistrados y Fiscales (Activo)	Carácter esencial de la función (Independencia)	Asociaciones profesionales (no sindicales ni políticas)
Cuerpos y Fuerzas de Seguridad (No Militares)	Carácter armado / Organización jerarquizada	Normativa específica propia

3. Colectivos con Limitaciones

El derecho a la libertad sindical se otorga con limitaciones a los siguientes colectivos:

"La libertad sindical no es absoluta: existen limitaciones justificadas por razones de coherencia jurídica y funcional"

Trabajadores Autónomos (Sin Asalariados)

 Podrán **afiliarse a organizaciones sindicales** con arreglo a la LOLS, pero **no podrán fundar sindicatos** que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares.

Importante: Un autónomo no puede crear un sindicato para defender los intereses de los autónomos. Si el autónomo tuviera aunque fuese un solo trabajador a su cargo, quedaría directamente excluido de este derecho al adoptar la posición de empresario.

Trabajadores en Paro o con Cese de Actividad

 Los trabajadores en paro y aquellos que hayan cesado su actividad laboral por incapacidad o jubilación podrán **afiliarse a sindicatos**, pero **no podrán fundar sindicatos** con objeto de tutela singular de sus intereses. No obstante, tienen la capacidad de crear asociaciones para defender su interés.

Cargos Directivos o de Representación Sindical

Quienes ostenten cargos directivos o de representación en un sindicato **no podrán desempeñar de forma simultánea** en las AAPP cargos de libre designación de categoría de **Director General o asimilado**, ni de ningún otro rango superior a los mencionados.



Colectivo Limitado

- **Autónomos**
(Sin Asalariados)
- **Paro/Incapacidad/Jubilación**
- **Cargos Sindicales/Directivos AAPP**

Contenido de la Limitación

- Pueden afiliarse, pero no fundar sindicatos singulares
- Pueden afiliarse, pero no fundar sindicatos singulares
- Incompatibilidad con cargos de libre designación (D.G. o superior)

Razón Político-Criminal

- Evitar confundir la posición empresarial con la de trabajador
- No tienen una relación laboral activa (el sindicato opera sobre ella)
- Garantizar la independencia sindical frente a la Administración



Tema 4: Derecho a la afiliación y a la actividad sindical

El contenido de la **libertad sindical en su vertiente individual** se articula, para un estudio sistemático, en cuatro ejes principales: 1) la libertad constitutiva, 2) la libertad de participación, y 3) la libertad de afiliación (positiva y negativa). Seguidamente, se analiza en detalle la libertad de afiliación y la actividad sindical.

1. La Libertad Constitutiva (Fundación de Sindicatos)

La **libertad constitutiva** es la facultad que permite a **cualquier trabajador** crear un sindicato, ya sea de forma individual o junto a otros compañeros.



1.1. Procedimiento y Requisitos de Creación

El procedimiento para la creación de un sindicato en España se halla regulado en la **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto** (LOMS). Este procedimiento es aplicable a cualquier tipo de **sindicato independiente**, con independencia de su ámbito (nacional, sectorial o de empresa).

"La fundación no requiere un número mínimo de trabajadores ni otro requisito más allá del cumplimiento de los estatutos."

1.2. Irrelevancia de Número Mínimo y Tutela Jurídica

Ausencia de Requisitos Adicionales

La fundación no requiere un número mínimo de trabajadores ni otro requisito más allá del cumplimiento de los estatutos.

Independencia y Ámbito

Un trabajador (Juan) tiene plena libertad para crear un sindicato independiente, cuyo ámbito de actuación puede ser el de un sector o una empresa, y **el empleador no puede limitar este derecho**.

Suspensión y Extinción

El sindicato goza de total libertad para suspender o extinguir su existencia cuando se considere necesario, siempre que se haga a través de **medios democráticos**.

2. El Derecho de Afiliación Sindical (Positiva y Negativa)

La **libertad de afiliación** ampara la doble vertiente de vinculación y desvinculación sindical, así como la garantía de mantenerse ajeno a cualquier organización.

2.1. Vertiente Positiva (Derecho de Ingreso)

El **derecho de afiliación** reconoce la facultad del trabajador (Paulo) a ingresar en el sindicato de su elección. La **única condición** es que el aspirante cumpla con los estatutos del sindicato. En caso de cumplimiento de los requisitos estatutarios, la organización **no podría negarle la afiliación**.

2.2. Vertiente Negativa (Derecho de No Afiliación o Separación)

La libertad sindical ampara el derecho a:

Abandono

El trabajador (Teresa) tiene derecho a **abandonar el sindicato libremente** cuando lo considere oportuno.

No Afiliación

El derecho a mantenerse al margen de cualquier asunto sindical y a **no afiliarse a ninguno**, quedando **prohibido ejercer presión** sobre el trabajador (Aida) para que cambie de opinión.

2.3. Deber de Información a la Empresa

- El trabajador **no está obligado** a informar a la empresa de su afiliación sindical. En caso de que decida comunicarlo, no podrá sufrir **ningún tipo de discriminación** por el hecho de estar afiliado.

"El derecho a mantenerse al margen de cualquier asunto sindical y a no afiliarse a ninguno, quedando prohibido ejercer presión sobre el trabajador."

3. La Actividad Sindical y Participación

La **libertad de participación** y el **derecho a la actividad sindical** confieren a los afiliados facultades de organización interna y de actuación en el ámbito empresarial.

3.1. Derechos de los Afiliados en la Empresa

La actividad sindical se extiende a los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo (Juan y Paulo), abarcando los siguientes derechos:

01

Constituir secciones sindicales

(de conformidad con los estatutos).

02

Celebrar reuniones

(previa notificación al empresario).

03

Recaudar cuotas y distribuir información sindical

(dentro del marco legal establecido).

 **Importante:** Todas estas actividades deben llevarse a cabo **fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa**.

3.2. Permisos y Derechos de los Representantes Sindicales

Los afiliados que ostenten responsabilidades de representación gozan de permisos específicos:

-  **Representantes en Sindicatos Externos:** En caso de estar afiliados a un sindicato externo, tienen derecho a **recibir la información** que les remita su sindicato.

- **Cargos Electivos (Representatividad):** Si un trabajador ostenta un **cargo electivo** a nivel provincial, autonómico o estatal en una organización sindical más representativa (concepto que se estudiará posteriormente), tendrá derecho a disfrutar de los **permisos no retribuidos** necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Estos permisos pueden ser limitados por acuerdo en función de las necesidades del proceso productivo.
- **Comisiones Negociadoras (Permisos Retribuidos):** Los representantes sindicales que participen en las **comisiones negociadoras de convenios colectivos**, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, tienen derecho a la concesión de **permisos retribuidos** que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores. El ejercicio de este derecho requiere que **la empresa esté afectada por la negociación** (p. ej., si la empresa es un supermercado, y la negociación afecta al sector del calzado, el permiso no aplica).

"Todas estas actividades deben llevarse a cabo fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa."

Esquema I: Ejes de la Libertad Sindical Individual (Examen)

Vertiente	Contenido Principal	Requisito/Garantía Clave
Constitutiva	Fundar un sindicato (LOMS)	No requiere número mínimo; Estatutos; Medios democráticos para extinción.
Afiliación (Doble)	Ingreso (Positiva) / No afiliación o Cese (Negativa)	Cumplimiento estatutario; Prohibición de coacción; No obligación de informar a la empresa.
Participación	Elección de representantes	Elección libre dentro del sindicato.
Actividad Sindical	Reuniones, Recaudación, Información (en la empresa)	Fuera de horas de trabajo; Sin perturbar la actividad; Permisos retribuidos para negociación.



Tema 5: El Sindicato

Jurídicamente, el sindicato es una **asociación de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios**. Este tema explora el concepto jurídico, el régimen de protección constitucional, el procedimiento de constitución y las diferentes estructuras sindicales en el ordenamiento español.

1. Concepto Jurídico y Régimen de Protección

1.1. Definición y Elementos Estructurales

Jurídicamente, el sindicato es una **asociación de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios**.

Los elementos estructurales que definen al sindicato son:

Asociación de Trabajadores

Permite a los trabajadores organizarse de forma **independiente y ajena a la empresa**.

Finalidad Específica

Defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

Estructura Formal

Se organiza a través de unos **estatutos**, y dispone de una **organización estable, órganos, domicilio e identidad jurídica**.

Herramientas de Acción

Para la defensa de sus intereses, los sindicatos cuentan con instrumentos clave como la **negociación colectiva**, la **concertación social** y los **conflictos colectivos** (como la huelga).



1.2. Protección Constitucional y Capacidad Extralaboral

El sindicato goza de una **especial protección** en la Constitución Española (CE).

Régimen Jurídico Reforzado

Jurídicamente, el sindicato no es una asociación cualquiera, sino que posee la **misma protección y régimen jurídico que los partidos políticos**, constituyendo uno de los **pilares del Estado Social y Democrático de Derecho**. Para ahondar en esta asimilación, puede consultarse la **STC 210/1996, de 17 de diciembre**.

Defensa de Intereses Generales

La importancia otorgada por el **art. 7 CE** es vital, pues los sindicatos pueden **defender los intereses de aquellas personas que no se encuentren afiliadas** a ningún sindicato.

"Los sindicatos constituyen uno de los pilares del Estado Social y Democrático de Derecho"

Representación Institucional

La representación institucional atribuida a los sindicatos que democráticamente cuentan con más apoyo les otorga capacidad de actuación en defensa de los **intereses generales**, incluso de colectivos que no están dentro del ámbito laboral, como **trabajadores autónomos, jubilados o desempleados**. Como referencias en este punto, consultense la **STC 88/2001, de 2 de abril**, y la **STS de 21 de marzo de 1981**.

2. El Procedimiento de Constitución Sindical

Para que un sindicato adquiera **personalidad jurídica y plena capacidad de obrar** (el sindicato puede actuar en el tráfico jurídico), debe seguir el procedimiento reglado de constitución.

2.1. Pasos de la Constitución

01

Depósito

El sindicato debe depositar los **estatutos** y el **acta de constitución** en la oficina pública competente.

02

Publicidad

Tras el depósito, la oficina competente dará **publicidad de los estatutos** en su tablón de anuncios y en el Boletín Oficial correspondiente.

03

Adquisición de Personalidad Jurídica

Una vez transcurridos **20 días hábiles** desde el depósito de los estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, salvo que estos hayan sido impugnados.

2.2. La Impugnación de Estatutos

La **autoridad pública** o aquellos que acrediten un **interés personal directo y legítimo** podrán promover ante la autoridad judicial la **declaración de no conformidad a derecho de los estatutos**.

2.3. Contenido Mínimo de los Estatutos (para el examen)

Los estatutos, como norma interna, deben contener:

-  **Identificación:** Denominación (incluidas siglas y acrónimos), que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otro sindicato legalmente inscrito (p. ej., no se puede crear un sindicato llamado "Comisión Obrera").
-  **Ámbito:** Domicilio y el ámbito territorial y funcional de actuación.
-  **Organización:** Órganos de representación, gobierno y administración.
-  **Régimen de Cargos:** Régimen de provisión electiva de los cargos, ajustado a **principios democráticos**.
-  **Afiliación y Extinción:** Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado; régimen de modificación, fusión y disolución.
-  **Patrimonio y Economía:** Régimen económico (procedencia y destino de los recursos) y destino del patrimonio (sin desvirtuar el **carácter no lucrativo**); medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.
-  **Fines:** Inclusión de los **fines propiamente laborales** que lo identifican.
-  **Cláusula General:** Cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas, siempre **ajustadas a derecho** (p. ej., no pueden contener cláusulas discriminatorias como la exclusión de hombres mayores de 35 años)

3. Clasificación y Estructuras Suprasindicales

3.1. Tipos de Sindicatos (Clasificación Clásica)

Los sindicatos pueden clasificarse según la categoría de trabajadores que agrupan:



Sindicatos de Oficio

Agrupados por actividades profesionales (p. ej., conductores de locomotora, médicos, pilotos de aeronaves civiles). Son escasos en España, pero conocidos por su fuerza al agrupar a trabajadores de alta cualificación.



Sindicatos de Industria

Agrupan a trabajadores por sectores o ramas de actividad, siendo típicos de los sistemas de producción industrial. En España suelen agrupar a trabajadores no especializados.



Sindicatos Generales

Agrupan a una diversidad de categorías laborales dentro de un mismo sector y de un ámbito geográfico.



Sindicatos de Empresa (Prohibidos)

Conocidos en España como sindicatos amarillos, están prohibidos expresamente por el art. 13 de la LOMS.

4. Federaciones y Organizaciones Internacionales

La actividad más importante de los sindicatos se ejerce a través de las **federaciones y confederaciones**, ya que marcan las pautas de actuación de los sindicatos federados o confederados.

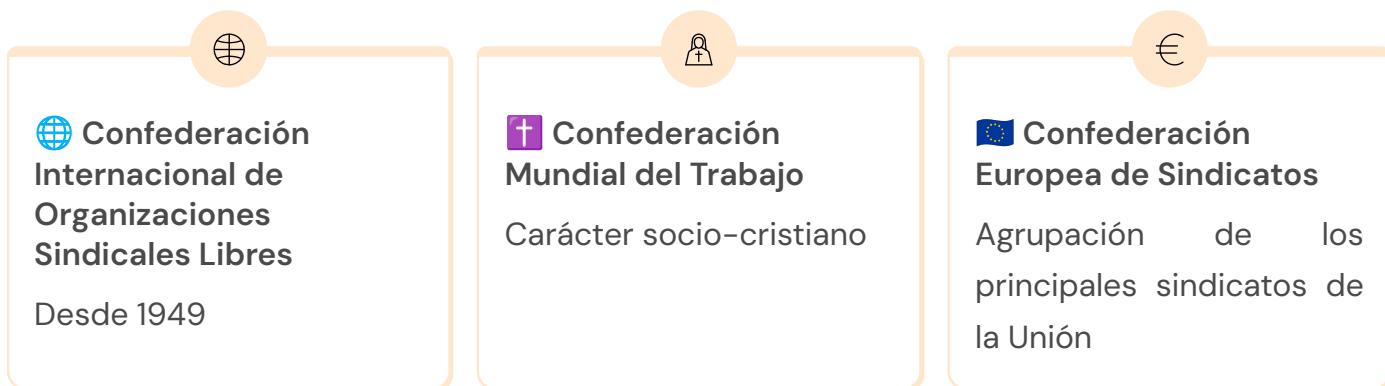
4.1 Objetivo y Efectos

El objetivo de las federaciones y confederaciones es **agregar y conjugar la capacidad de acción** de todos los sindicatos integrantes para obtener mejores resultados en el desarrollo de la actividad sindical y de la negociación colectiva. Este mecanismo **no hace que se pierda la personalidad jurídica propia ni la denominación específica** de cada sindicato. La **STC 187/1987, de 24 de noviembre**, ha confirmado esta doctrina.

"Las federaciones agregan y conjungan la capacidad de acción sin que los sindicatos pierdan su personalidad jurídica propia"

4.2 Organizaciones Sindicales Internacionales

Las confederaciones sindicales (interprofesionales o sectoriales de ámbito nacional), como UGT o Comisiones Obreras, pueden integrarse en **organizaciones sindicales internacionales**. Este derecho se contempla en el **art. 5 del Convenio 87 de la OIT** y en la LOMS.



 **Nota importante:** La integración en organizaciones internacionales amplía la capacidad de acción y representación de los sindicatos nacionales, permitiéndoles participar en la defensa de los derechos laborales a escala global.

Tema 6: Representatividad Sindical

La **representatividad sindical** es una **técnica objetiva de selección de organizaciones sindicales** cuyo fin es lograr una mayor eficacia de la acción sindical. Esta técnica selecciona de manera objetiva a ciertos sindicatos sobre otros para que estén legitimados para ejercer determinadas actividades sindicales.

La figura de los **sindicatos más representativos** responde a la necesidad de seleccionar las organizaciones sindicales que están **legitimadas para representar intereses generales de los trabajadores**, y no solo los intereses de las personas afiliadas al sindicato.



1. Criterio de Medición y Técnica de Irradiación

El **criterio de medición** de la representatividad sindical en el ordenamiento español es el de la **audiencia electoral**, conforme a lo establecido en los **arts. 6 y 7 de la LOMS**.

"La representatividad de los sindicatos no se basa en el número de afiliados, sino en el número de representantes que obtienen en los comités de empresa y en los delegados de personal."

1.1. Determinación de la Representatividad (Audiencia Electoral)

La representatividad de los sindicatos **no se basa en el número de afiliados**, sino en el **número de representantes** que obtienen en los **comités de empresa** y en los **delegados de personal** de las empresas.

Mayor Representatividad Originaria

Deriva directamente del **porcentaje de representantes del personal** (delegados de personal, miembros de comités de empresa y órganos equivalentes de las AAPP) que el sindicato ha obtenido en las elecciones.

Mayor Representatividad por Adhesión

Deriva del hecho de haberse **adherido, afiliado, federado o confederado** a un sindicato más representativo.

1.2. Irradiación de la Representatividad (Principio Extensivo)

El legislador utiliza la técnica de la **irradiación**. Esto implica que los sindicatos que estén **afiliados o federados a una organización sindical más representativa** participan también de la calidad de sindicatos más representativos. De igual modo, las asociaciones que estén afiliadas a una organización sindical más representativa, aunque no cumplan con el criterio de audiencia electoral, también serán consideradas más representativas.



2. Criterios de Audiencia Electoral por Ámbito

El porcentaje electoral exigido para determinar la representatividad varía según el ámbito geográfico:

Ámbito	Criterio (Audiencia Electoral)	Requisitos Adicionales (Origen)	Exclusiones para Cómputo
Estatal	10% o más del total de delegados de personal, miembros de comités de empresa y órganos correspondientes de las AAPP.	Ninguno.	Delegados/miembros con mandato prorrogado.
Comunidad Autónoma (Autonómico)	15% o más del total de delegados de personal, miembros de comités de empresa y órganos correspondientes de las AAPP.	Mínimo de 1.500 representantes (que no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal).	Delegados/miembros con mandato prorrogado.
Empresa (>250 Trabajadores)	No aplica (se constituyen secciones sindicales)	No aplica.	No aplica.



Nota importante: Los porcentajes se calculan sobre el total de representantes electos, excluyendo aquellos con mandato prorrogado.

3. Ventajas de la Mayor Representatividad

Los sindicatos más representativos gozan de una **posición jurídica privilegiada** que les otorga una serie de ventajas clave para la acción sindical:

Representación y Negociación

- **Representación Institucional:** Ostentan representación institucional ante las Administraciones Públicas.
- **Negociación Colectiva:** Están legitimados para la negociación colectiva.
- **Participación Pública:** Participan en la determinación de las **condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas** a través de los oportunos procedimientos de consulta y negociación.

Resolución y Recursos

- **Solución de Conflictos:** Pueden participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, tales como la **conciliación, la mediación y el arbitraje**.
- **Promoción Electoral:** Pueden promover elecciones para representantes unitarios en las administraciones públicas.
- **Patrimonio Público:** Pueden obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.
- **Subvenciones:** Juegan un rol importante en el reparto proporcional de las subvenciones públicas.

"La mayor representatividad otorga una posición jurídica privilegiada que permite a los sindicatos ejercer funciones de representación general de los trabajadores."

10%

 Umbral Estatal

Porcentaje mínimo requerido a nivel nacional

15%

 Umbral Autonómico

Porcentaje mínimo en Comunidad Autónoma

1.5K

 Representantes Mínimos

Requisito adicional para ámbito autonómico



Tema 7: Tutela de la libertad sindical

La **tutela de la libertad sindical** es el cauce procesal específico diseñado para que cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados sus derechos de libertad sindical obtenga protección judicial. En esencia, permite acudir a la **vía judicial social** para defender la tutela de este derecho fundamental.

1. Legitimación, Objeto y Plazos

1.1. Legitimación Activa (Sujetos Procesales)

Parte Principal

El **trabajador** (Rosa) o el **sindicato** que considere vulnerado su derecho poseen **legitimación plena** para iniciar el proceso.

Colaboradores

El sindicato al que pertenece el trabajador y **cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo** podrán personarse como colaboradores.

-  **⚠ Limitación de los Colaboradores:** Los colaboradores **no podrán recurrir ni continuar el proceso sin la parte principal.** Si la parte principal (Rosa) decide desistir, los colaboradores tampoco podrán hacerlo en su nombre.



1.2. Objeto de la Acción y Limitaciones de Acumulación

La acción debe versar exclusivamente sobre la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

Prohibición de Acumulación: No se pueden acumular acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basadas en otros fundamentos.

Por ejemplo, no se podría acumular una pretensión por discriminación por afiliación con una por coacción a afiliarse a un sindicato.

1.3. Plazo y Preferencia Procesal

Plazo

La demanda debe interponerse dentro del **plazo general de prescripción o caducidad** de la acción previsto para la lesión de un derecho fundamental.

Carácter Urgente

La tramitación de esta demanda tiene **carácter urgente a todos los efectos**, siendo **preferente** respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el tribunal con igual preferencia.

2. Procedimiento y Suspensión Cautelar

2.1. Citación y Conciliación (Plazos Improrrogables)

El procedimiento se caracteriza por su **celeridad**:

01

Admisión y Citación

Las partes son citadas **dentro del día siguiente** a la admisión de la demanda.

02

Actos de Conciliación y Juicio

La citación para los actos de conciliación y juicio debe realizarse **dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes** al de la admisión de la demanda. Debe mediar un mínimo de **dos días** entre la citación y la celebración de los actos.

03

Audiencia Preliminar

Las partes comparecerán en audiencia preliminar dentro de las **48 horas siguientes a la citación** si se ha solicitado la suspensión de los efectos del acto impugnado.

2.2. Solicitud de Suspensión (Medida Cautelar)

La parte demandante (Rosa) puede solicitar la **suspensión de los efectos del acto impugnado**.

Requisitos para Conceder la Suspensión

Las actuaciones lesivas deben **impedir la participación de candidato en el proceso electoral**.

O deben impedir el **ejercicio de la función representativa o sindical** respecto de:

-  Negociación colectiva
-  Reestructuración de plantilla u otras cuestiones de importancia
-  Que afecten al interés general de los trabajadores y puedan ocasionar daños que no puedan repararse

2.3. Carga de la Prueba

Una vez presentada la demanda, corresponde a la empresa de Rosa aportar una **justificación objetiva y razonable** de las medidas adoptadas, y demostrar que estas son proporcionales y no lesivas de un derecho fundamental.

3. Sentencia y Efectos de la Vulneración

El Juez o la Sala deberá dictar sentencia en un plazo de **tres días** tras el acto del juicio, publicándola y notificándola inmediatamente a las partes.

3.1. Estimación de la Demanda (Vulneración Confirmada)

Si la sentencia declara la existencia de una lesión de la libertad sindical:

Efecto Principal

Se produce la **nulidad radical de la conducta de la empresa** y se exige el **cese inmediato del comportamiento antisindical**. Por ejemplo, cese de la discriminación o la coacción para afiliarse.

Reparación y Compatibilidad

Se repararán las consecuencias derivadas del acto, incluida la **indemnización que fuese procedente**. Esta indemnización es **compatible** con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo, según lo establecido en el **art. 182 de la Ley de Jurisdicción Social**.

3.2. Desestimación de la Demanda

-  En caso de que se estime que **no existe una lesión** de la libertad sindical, se levantará la suspensión de la decisión o acto impugnado o la medida cautelar que en su momento se hubiese acordado.

Esquema-Resumen del Proceso

Legitimación

- Trabajador/Sindicato (principal)
- Sindicatos representativos (colaboradores)
- Sin acumulación de acciones

Procedimiento

- Citación: 1 día
- Conciliación/Juicio: 5 días
- Audiencia: 48 horas
- Sentencia: 3 días

Efectos

- Nulidad radical
- Cese inmediato
- Indemnización compatible
- Reparación integral

Tema 8: Asociaciones empresariales

Las **asociaciones empresariales** son organizaciones que, al igual que los sindicatos, cumplen una función de representación colectiva, aunque su régimen jurídico presenta notables diferencias.

1. Concepto y Constitución

1.1. Definición y Elementos Esenciales

Las asociaciones empresariales son **agrupaciones de personas físicas o jurídicas** constituidas para realizar una actividad colectiva de forma estable.

"Se constituyen de forma estable y organizada democráticamente, actuando sin ánimo de lucro e independientes del Estado."

Sus características definitorias son:

- **Estabilidad y Organización:** Se constituyen de forma estable y organizada democráticamente.
- **Finalidad (No Lucrativa):** Actúan sin ánimo de lucro.
- **Independencia:** Operan de forma independiente del Estado, los partidos políticos y las empresas.
- **Integrantes:** Los sujetos que las integran ponen en común, de forma estable y permanente, sus conocimientos o actividades para la consecución de fines no lucrativos.
- **Titulares:** Pueden asociarse los empresarios que así lo deseen.

 Un ejemplo de asociación empresarial en España es la Confederación Nacional de la Construcción (**CNC**).

1.2. Ausencia de Régimen Constitucional Especial

A diferencia de los sindicatos (**art. 7 CE**), la **Constitución no recoge un régimen jurídico especial** para las asociaciones empresariales; se rigen como el resto de asociaciones.

1.3. Funciones Fundamentales

Las federaciones o confederaciones empresariales deben ser creadas con alguna de las siguientes finalidades esenciales:



1 Representación Institucional

Defensa de los intereses generales de los empresarios.



2 Negociación Colectiva

Negociación Colectiva Laboral.



3 Conflictos Colectivos

Planteamiento de Conflictos Colectivos del Trabajo.



4 Diálogo Social

Diálogo Social y participación institucional en organismos públicos.



2. Procedimiento de Constitución y Estatutos

Las asociaciones deben regular su funcionamiento de acuerdo a los **principios democráticos** y deben cumplir con un procedimiento de constitución que les otorgue personalidad jurídica y capacidad de obrar.

2.1. Procedimiento y Publicidad

01

Depósito

Los estatutos deben ser depositados en la oficina pública competente.

02

Verificación y Subsanación

La oficina examinará y verificará el cumplimiento de los requisitos. Si hubiese algún error (denominación confusa o coincidente con otra organización, o error en la solicitud), se dará al solicitante un **plazo de 10 días para subsanar el error**.

03

Resolución y Publicación

Si se cumplen todos los requisitos, en un plazo de **20 días** se dictará resolución y se publicará en el boletín oficial correspondiente.

04

Adquisición de Personalidad

La personalidad jurídica y plena capacidad de obrar se adquieren según el régimen aplicable.

Régimen Ordinario

Transcurridos **20 días hábiles** desde el depósito de los estatutos.

Régimen de Subsanación

Transcurridos **20 días hábiles** desde que se aporte la documentación que acredite la subsanación de los errores, si la Administración hubiera dado un plazo para ello.

2.2. Denegación de la Inscripción

La denegación de la inscripción por parte de la oficina pública podrá ser **impugnada directamente ante los órganos judiciales**.

2.3. Contenido Mínimo de los Estatutos

Los estatutos deben contener:

Identificación y Ámbito

Denominación (incluidas siglas y acrónimos, sin confundirse con otra legalmente inscrita); domicilio y el ámbito territorial y funcional de actuación.

Organización

Órganos de representación, Gobierno y Administración, y sus normas de funcionamiento.

Membresía y Extinción

Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado; régimen de modificación, fusión y disolución.

Economía

Régimen económico de la misma.

Fines

Inclusión de los **fines laborales** que la identifican.

Liciteza

Cualesquiera otras disposiciones y condiciones lícitas, **sin incluir causas ilícitas o que vulneren la ley**.

3. Mayor Representatividad Empresarial

La mayor representatividad empresarial, esencial para el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, se determina por la audiencia o porcentaje de empresas y trabajadores.

3.1. Criterios de Audiencia y Exclusiones

Ámbito Estatal

Serán consideradas más representativas las que cuenten con el **10% o más de la empresa y de los trabajadores** en el ámbito estatal.

Ámbito Autonómico

Serán consideradas más representativas las que cuenten con el **15% o más de los empresarios y los trabajadores** en el ámbito de la comunidad autónoma.

Ejemplos: La **CEOE** (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), fundada en 1977, a la que en 1980 se adhirió la **CEPIME** (Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa).



"Los porcentajes se cuentan según la definición de empleado o empresario laboral del art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores."

Exclusiones en el Cómputo:

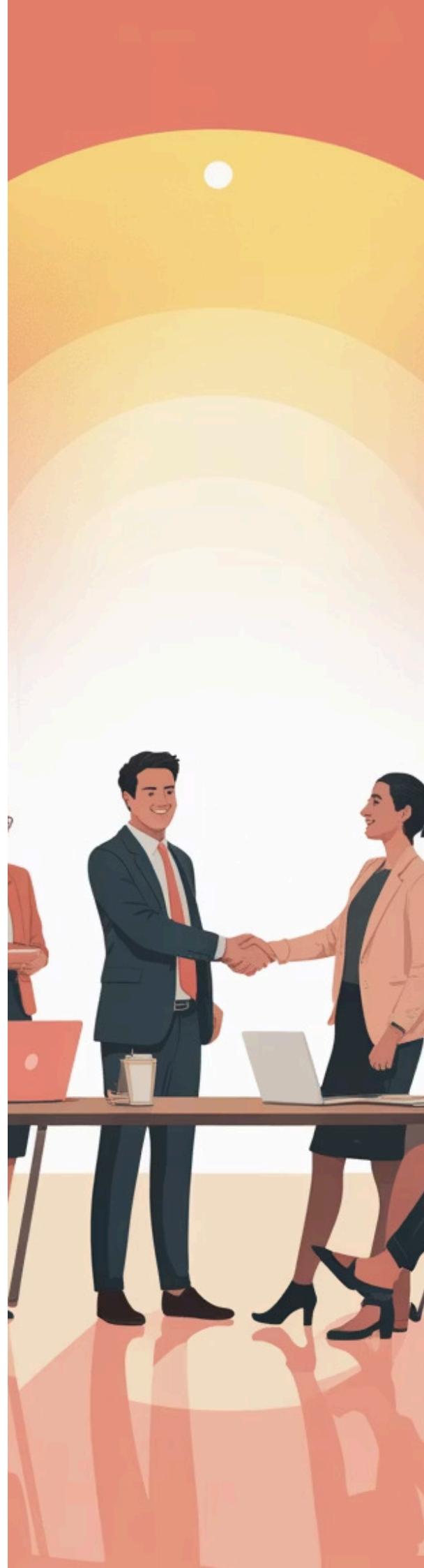
Los porcentajes de empresarios afiliados a las asociaciones empresariales se cuentan teniendo en cuenta la definición de empleado o empresario laboral del **art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores**. Este criterio excluye:

- **✗ Las cooperativas de trabajo asociado** que no empleen trabajadores asalariados.
- **✗ Los propios trabajadores cooperativistas**, en los que no concurre propiamente la condición de asalariado.

3.2. Ventajas Adicionales

Estas organizaciones empresariales más representativas podrán tener la capacidad de obtener **cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos** en los términos que establezca la ley.

❑ ✨ Beneficio clave: Acceso a inmuebles públicos para el desarrollo de sus actividades representativas.



BLOQUE 2

La participación de los trabajadores.



Tema 1: La participación de los trabajadores

En el sistema español de relaciones laborales coexisten dos canales principales de participación de los trabajadores en la empresa: la **representación sindical** (propiamente sindical) y la **representación unitaria o electiva** (órganos de creación legal).

Los **representantes unitarios** (Comités de empresa y Delegados de personal) se eligen por todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

1. Marco Legal y Naturaleza de la Representación Unitaria

1.1. Centro de Trabajo y Criterio de Cómputo

El "centro de trabajo" se define como la **unidad productiva con organización específica** dada de alta como tal ante la autoridad laboral. A efectos de la representación unitaria, el número de trabajadores exigido legalmente se determina siguiendo **criterios específicos** establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

1.2. Entes de Creación Legal (No Constitucionalizados)

Es vital notar que el **art. 7 de la Constitución Española (CE)** no incluye a los comités de empresa ni a los delegados de personal como entes constitucionalizados, como sí lo hace con los sindicatos. Por ello, se les considera **entes de creación legal**, lo que implica que **no son titulares en sí mismos de la libertad sindical**. En esta línea, véase la **STSJ de Extremadura de 12 de enero de 2006**.

"Los comités de empresa y delegados de personal son entes de creación legal, no constitucionalizados, y por tanto no son titulares en sí mismos de la libertad sindical."

2. La Figura del Delegado de Personal

El **Delegado de Personal** es el representante legal de los trabajadores en la empresa, elegido por y entre ellos.

2.1. Regulación y Mandato

Esta figura se regula en la **LOLS** (**art. 4 y arts. 61 al 76 del RDLgislativo 2/2015 – ET-**).

Duración

Su mandato dura **cuatro años**, manteniéndose en el cargo hasta la celebración de nuevas elecciones o hasta que sea revocado.

Distinción Sindical

Aunque el Delegado de Personal y el Delegado Sindical pueden ser la misma persona en ocasiones, **no deben confundirse**.

2.2. Umbrales de Aplicación

El Delegado de Personal constituye la representación de los trabajadores en empresas o centros de trabajo con el siguiente número de empleados (computados según el ET):

Rango de Trabajadores	Número de Delegados	Condición
6 a 10	1	Si lo decide la mayoría de los trabajadores. (Ej.: Si Calzados Loli tiene 7, se necesita el voto de 4 para la mayoría).
11 a 30	1	—
31 a 49	Hasta 3	—

3. Competencias del Delegado de Personal

Las competencias del Delegado de Personal (Emilio) se centran en la información, vigilancia, negociación, consulta y colaboración.

3.1. Derecho a la Información (Periódica)

El Delegado de Personal tiene derecho a recibir información de la empresa y a informar a sus representados sobre cualquier noticia relacionada.

Periodicidad	Contenido de la Información
Trimestralmente	Evolución general del sector económico; previsión de nuevas contrataciones (número y tiempo); estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.
Anualmente	Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
Periódicamente	Balance y cuenta de resultados; modelos de contrato de trabajo y de sanciones.

3.2. Otras Competencias Funcionales

Vigilancia y Control

Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa.

Negociación

Negociar acuerdos con la empresa.

Consulta

Consultar y emitir informes sobre determinadas materias.

Colaboración

Participar y colaborar en la actividad de la empresa.

"Las competencias del Delegado de Personal se centran en la información, vigilancia, negociación, consulta y colaboración."

4. Garantías y Privilegios del Cargo

El Delegado de Personal goza de garantías y privilegios esenciales para la efectividad de su función representativa.

4.1. Garantías Específicas (Protección frente al Empleador)

1 Expediente Contradicitorio (Sanciones Graves/Muy Graves)

Si el empresario impone una sanción grave o muy grave a Emilio, tiene derecho a la apertura de un **expediente contradictorio**, debiendo ser oído **Emilio y el comité de empresa o los restantes delegados de personal**.

2 Opción en Caso de Despido Improcedente

Si el despido disciplinario de Emilio es declarado improcedente, **la opción entre recibir la indemnización o ser readmitido le correspondería a Emilio** (el trabajador), y no a la empresa.

3 Inmunidad de Despido y Sanción

Los representantes **no pueden ser despedidos ni sancionados** durante el ejercicio de sus funciones **ni dentro del año siguiente a expirar su mandato**, siempre que el despido o sanción se base en acciones del trabajador en ejercicio de su representación.

4 No Discriminación en Promoción

Los representantes **no pueden ser discriminados en su promoción económica o profesional** con motivo de su representación. En caso de denegación de un ascenso (Belén), la empresa deberá justificar la causa objetiva de tal decisión.

5 Prioridad de Permanencia

El delegado tiene **prioridad de permanencia** en su puesto de trabajo en caso de:

- Despido colectivo.
- Movilidad geográfica (traslado o desplazamiento).
- Amortización de puestos de trabajo.
- Suspensión o extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).



4.2. Derechos para el Ejercicio de la Función

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función, las leyes conceden a los Delegados de Personal (y Comités de Empresa) los siguientes derechos:

Libertad de Expresión y Opinión

Derecho fundamental para el ejercicio de la representación.

Libertad de Publicación y Distribución

Siempre que **no perturben el normal funcionamiento de la empresa.**

Tablón de Anuncios y Local

Derecho a un tablón de anuncios y a un local, siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan.

Crédito Horario Retribuido

Tiempo retribuido para el ejercicio de sus funciones representativas.

Importante: La vigencia de todas estas garantías se mantiene mientras el representante de los trabajadores esté en el cargo.

"Los representantes no pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a expirar su mandato."



Tema 2: Los comités de empresa

El **Comité de Empresa** se configura como un **órgano extrasindical** cuyo fin es representar de **forma unitaria a todos los trabajadores** de una empresa o centro de trabajo. Se diferencia claramente de los órganos de representación sindical en que este último realiza su labor únicamente con los trabajadores afiliados al sindicato correspondiente.

1. Constitución y Estructura del Comité de Empresa

1.1. Umbral de Constitución y Ámbito de Aplicación

- **Obligatoriedad:** El Comité de Empresa se constituye en **cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores**.
- **Titulares del Derecho a Voto:** Pueden votar todos los trabajadores fijos e interinos que, como mínimo, lleven **un mes en la empresa**.
- **Obligatoriedad Europea:** Según la normativa europea 97/74/CE, este tipo de comités son obligatorios en empresas que tengan **más de mil trabajadores**. No obstante, esta directiva **no afecta a la administración pública**.

"El Comité de Empresa se constituye en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores"



1.2. Comités Conjuntos e Intercentros

1 Comité Conjunto

Se constituirá un Comité de Empresa conjunto si varios centros de trabajo situados en la **misma provincia** no alcanzan individualmente, pero **sí agregados, los 50 trabajadores.**

2 Comité Único

Si en una empresa existen centros de trabajo que, individualmente considerados, cumplen el umbral (p. ej., Don Benito con 60 trabajadores) y otros que no (p. ej., Villanueva de la Serena con 40 trabajadores), **cada uno de los centros tendría un comité**, y estos comités, a su vez, constituirían un **comité conjunto común**.

3 Comité Intercentros

En empresas con varios comités en distintos centros de trabajo, se podrá habilitar, a través de la **negociación colectiva**, la creación de un **comité intercentros**, cuyas funciones se delimitarán en el convenio colectivo de aplicación.

4 Comité Europeo

En el caso de multinacionales o grupos de empresa de ámbito europeo, se prevé la creación de un **comité de empresa europeo**.

2. Composición, Funcionamiento y Garantías

2.1. Número de Miembros (Composición Electiva)

El número de miembros del Comité de Empresa es progresivo en función del número de trabajadores del centro de trabajo (ct):

Censo de Trabajadores (CT)	Miembros del Comité
50 a 100 ct	5 miembros
101 a 250 ct	9 miembros
251 a 500 ct	13 miembros
501 a 750 ct	17 miembros
751 a 1.000 ct	21 miembros
> 1.000 ct	2 por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75

2.2. Funcionamiento Interno

Comité Directivo

Los Comités de Empresa elegirán de entre sus miembros un **Presidente** y un **Secretario**.

Reglamento

Elaborarán su propio **reglamento de procedimiento**, remitiendo una copia a la autoridad laboral y otra a la empresa.

Reuniones

Deberán reunirse con carácter **obligatorio** **cada dos meses** y siempre que lo solicite una **tercera parte de sus miembros o de los trabajadores** a los que representan.

2.3. Garantías de los Miembros

- Las garantías y prerrogativas de los miembros del Comité de Empresa son las **mismas que las de los Delegados de Personal**. Esto incluye el derecho a un expediente contradictorio en caso de sanción grave o muy grave, prioridad de permanencia y protección frente a la discriminación en la promoción.

3. Funciones y Labor de Control

El Comité de Empresa ejerce un conjunto de funciones de información, consulta, control y negociación.

3.1. Funciones Principales

Recepción de Información (Vigilancia)

Recibe la información que el empresario debe suministrar (documentación económica, laboral, copias de contratos, sanciones, liquidaciones, índices de absentismo).

Emisión de Informes Preceptivos

Emitirán **informes preceptivos** en casos de reestructuraciones de plantillas, reducciones de jornada, traslados de instalaciones o cuestiones de clasificación de personal.

Control Normativo

Controlan el cumplimiento de las obligaciones en materia de **condiciones de trabajo, seguridad social y riesgos laborales**.

Labor Negociadora

Desempeñan una labor negociadora con los representantes de la empresa, como manifestación del derecho a la negociación colectiva.

Comunicación Interna

Distribuyen información que pueda resultar de interés para los trabajadores y participan y colaboran en la obra social de la empresa.

"El Comité de Empresa ejerce funciones de información, consulta, control y negociación"

3.2. Caso Práctico (Defensa de Intereses Colectivos)

Un ejemplo de actuación del Comité de Empresa se da en la gestión de crisis: en 2016, ante la incapacidad de la aerolínea Vueling para atender sus vuelos (cancelaciones, retrasos, pérdida de maletas), el Comité de Empresa de Iberia Handling (compañía de servicio de tierra) acusó a la aerolínea de improvisación e insuficiencia de recursos.

El Comité de Empresa se reunió con la dirección de Iberia Handling para denunciar cómo la búsqueda de cuota de mercado por Vueling generaba caos y maltrato a los clientes, repercutiendo en el personal de tierra (que incluso sufría agresiones por parte de pasajeros, hecho condenado por un juzgado de El Prat). La labor del Comité se centró en solicitar el **refuerzo de las medidas de seguridad** y el **aumento de la plantilla** para garantizar una mejor atención y proteger los intereses del personal.

Tema 3: El proceso electoral

El **proceso electoral** es el mecanismo fundamental para la constitución de la **Representación Unitaria** de los trabajadores: Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. Este proceso, regulado con detalle, garantiza la objetividad de la audiencia electoral.

1. Promoción de las Elecciones y Convocatoria

1.1. Sujetos Habilitados para Promover Elecciones

La promoción de elecciones corresponde a tres grupos de sujetos, de acuerdo con la LOLS:

Organizaciones Sindicales

Organizaciones Sindicales más Representativas tienen legitimidad directa para promover elecciones.

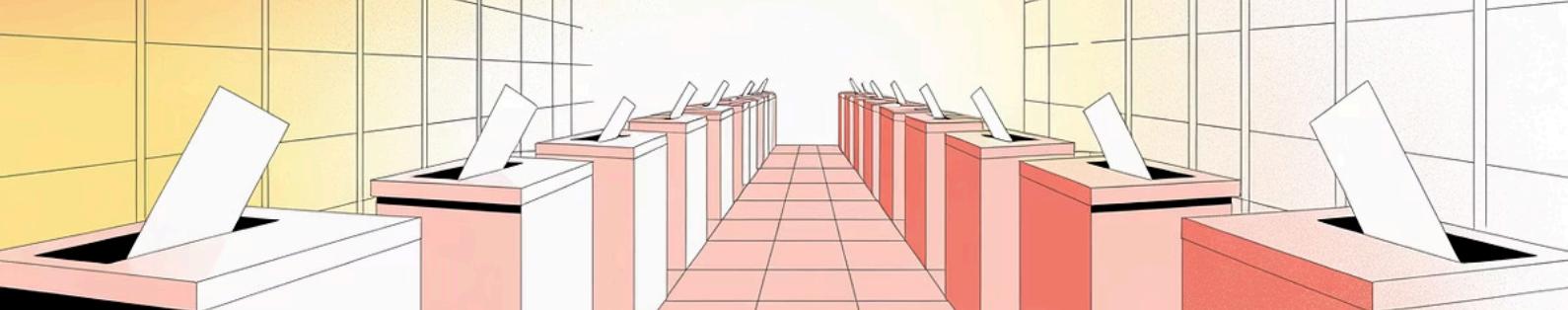
Sindicatos con 10%

Organizaciones Sindicales que cuenten con un mínimo del **10% de representantes en la empresa**.

Trabajadores

Los **Trabajadores del centro de trabajo** por acuerdo mayoritario.

- Nota importante:** La convocatoria de elecciones para estos órganos **no es obligatoria** si en un centro de trabajo existe una ausencia de interés por parte de los sujetos legitimados.



July
17

1.2. Comunicación del Proceso Electoral y Plazos de Inicio

Los promotores que deseen convocar elecciones (p. ej., 60 de 100 trabajadores en la empresa Don Álvaro) deben comunicarlo a la **dirección de la empresa** y a la **oficina pública** dependiente de la autoridad laboral, con **un mes de antelación**.

Plazos Clave

- **Fecha de Inicio:** El inicio del proceso será la fecha en la que se constituya la **mesa electoral**.
- **Plazo Máximo:** El proceso **no podrá comenzar antes de un mes** ni podrá extenderse **más de tres meses** a partir del registro de la comunicación en la oficina pública.

Casos Especiales

- **Elecciones Generalizadas:** Solo previo **acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos** podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.
- **Renovación de Mandato:** Si las elecciones son para **renovar una representación ya existente**, solo podrán efectuarse a partir de la fecha en la que **falten tres meses para el vencimiento del mandato**.

"El incumplimiento de estos requisitos anula el proceso."

1.3. Subsanación y Concurrencia de Promotores



Subsanación

Si se omite la comunicación a la empresa, el error podrá subsanarse trasladando una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que esta se produzca con una **anterioridad mínima de 20 días** respecto de la fecha de inicio del proceso electoral.

Concurrencia

Se considerará válida la **primera convocatoria registrada**, excepto si la **mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa** ha presentado otra fecha distinta; en este caso prevalecerá esta última.

2. Electores y Elegibles / III. Candidaturas y Votación

2.1 Requisitos de Antigüedad y Edad

El proceso distingue entre los requisitos para ser elector (poder votar) y para ser elegible (poder ser candidato):

Requisito	Para ser Elector (Votar)	Para ser Elegible (Candidato)
Nacionalidad	Nacionales o extranjeros (en la empresa/centro de trabajo).	Nacionales o extranjeros.
Edad	Mayor de 16 años .	18 años cumplidos .
Antigüedad	Al menos un mes en la empresa.	Al menos seis meses en la empresa.
Excepción Antigüedad	No aplica.	Mínimo tres meses si se pacta por convenio colectivo debido a la movilidad de personal.

"La exigencia de mayor antigüedad y edad para ser elegible se justifica en la necesidad de que el Delegado o miembro del Comité conozca a fondo la empresa y su dinámica."

2.2 Presentación de Candidaturas

En el caso de **Delegados de Personal**, los candidatos pueden ser presentados por:



Sindicatos de Trabajadores

Sindicatos de Trabajadores legalmente constituidos.



Coaliciones

Coaliciones formadas por dos o más sindicatos (con denominación concreta).



Trabajadores con Firmas

Trabajadores que avalen su candidatura con un número de **firmas electorales** en su mismo centro equivalente al **menos a tres veces el número de puestos a cubrir** (p. ej., si hay 2 puestos, se requieren 6 firmas).

2.3 Proclamación y Votación

En el **Comité de Empresa** (aplicándose lo anterior), las candidaturas se presentan ante la Mesa Electoral durante los **nueve días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores**.

Plazos de Proclamación

- **Proclamación:** Se hará en los **dos días laborables después de concluido dicho plazo**.
- **Reclamación:** Contra este acuerdo se puede reclamar dentro del **día laborable siguiente**, resolviendo la Mesa en el **día posterior hábil**.
- **Campaña:** Entre la proclamación de candidatos y la votación **mediarán al menos cinco días**.

Características del Voto

- **Sufragio:** Personal, directo, libre y secreto (incluido correo).
- **Delegados de Personal:** Voto a personas (número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir).
- **Comité de Empresa:** Voto a una **sola lista** (la lista debe contener tantos nombres como puestos a cubrir).

 **Resultado Delegados de Personal:** Obtienen mayor número de votos. En caso de empate, resulta elegido el trabajador con **mayor antigüedad**.

Resultado Comité de Empresa: **Listas** que obtengan como mínimo el **5% de los votos** en cada colegio.

2.4 Atribución de Puestos (Comité de Empresa)

El reparto de puestos a las listas que superan el 5% de votos se realiza por **división del número de votos válidos entre el número de puestos a cubrir**. Los puestos sobrantes se atribuyen a la lista o listas que tengan un **mayor número restante de votos**. Dentro de cada lista, resultan elegidos los candidatos por el **orden en el que figuren en la candidatura**.

3. La Mesa Electoral y el Cómputo de Trabajadores

3.1 Estructura y Composición de la Mesa Electoral



Mesa General

Se constituye **una mesa por cada colegio de 250 electores** (trabajadores que pueden votar).

Mesa Central

Si existen varias mesas, se puede constituir por acuerdo mayoritario una **Mesa Electoral Central** (integrada por **cinco miembros** elegidos de entre los componentes de las mesas).

Mesa Itinerante

Se puede constituir en centros de trabajo donde los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.



3.2 Composición de la Mesa

La Mesa está integrada por:

Presidente

Trabajador con **mayor antigüedad** en la empresa.

Vocales

Electores de **mayor y menor edad** (el de menor edad actúa de **Secretario**).

Suplentes

Trabajadores que sigan a los titulares en el orden indicado (antigüedad o edad).

"Ninguno de los componentes de la Mesa podrá ser candidato"

Interventores: Cada candidato o candidatura puede nombrar un interventor por mesa, y el empresario podrá designar un representante que asista a la votación y escrutinio.

3.3 Cómputo de Trabajadores a Efectos de Representación

Los trabajadores **fijo-discontinuos** y los vinculados por **contrato de duración determinada** están representados conjuntamente con los trabajadores fijos de la plantilla.

Para determinar el número de representantes:



Contratos Superiores a 1 Año

Los **trabajadores fijo-discontinuos** y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año **sí computarán como trabajadores fijos** de la plantilla.

$$\frac{f}{dx}$$

Contratos Inferiores a 1 Año

Si un **contrato temporal no llega al año**, se computa según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección: **cada 200 días trabajados se computa como un trabajador más**.

- Ejemplo práctico:** 500 días trabajados por 10 temporales computan como 2 trabajadores; 600 días computan como 3 trabajadores.

4. Duración del Mandato, Revocación e Impugnaciones

4.1 Duración y Extinción del Mandato

El mandato de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa será de **cuatro años**. Se mantendrán en funciones y conservarán sus garantías hasta que se promuevan y celebren nuevas elecciones.

4.2 Revocación (Destitución)

El mandato puede ser revocado si así lo deciden los trabajadores que lo eligieron, mediante un procedimiento estricto:

1	Convocatoria Asamblea convocada a instancia de un tercio de los electores como mínimo .
2	Votación Por mayoría absoluta de los electores, en una votación mediante sufragio personal, libre, secreto y directo .
3	Restricciones La revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo . Si la votación resultase fallida y no se revocase el mandato, no podrá volverse a plantear hasta transcurridos por lo menos seis meses .

- Las revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato deben comunicarse a la autoridad laboral y al empresario, publicándose en el tablón de anuncios.

4.3 Impugnaciones Electorales

Las impugnaciones en materia electoral se traman conforme al **procedimiento arbitral**. La única **excepción** es la denegación de inscripción, cuyas reclamaciones pueden plantearse **directamente ante la Jurisdicción Social**.

Sujetos Legitimados

Todos los que tengan **interés legítimo**, incluida la empresa, podrán impugnar.

Motivos de Impugnación

Se puede impugnar la elección, las decisiones o cualquier actuación de la Mesa, fundamentándose en la existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a la garantía del proceso electoral y que alterasen sus resultados.

Otros Motivos

- Falta de capacidad o legitimidad de candidatos
- Discordancia del acta y el proceso electoral
- Falta de correlación entre el número de trabajadores en el acta y el número de representantes elegidos

"La impugnación de los actos de la Mesa requiere haber efectuado reclamación dentro del día laborable siguiente al acto, que debe ser resuelta por la Mesa en el día posterior hábil, salvo en centros de trabajo de hasta 30 trabajadores donde se elige un solo Delegado de Personal."

4

1/3

6

Años de mandato	Mínimo para convocar	Meses de espera
Duración del mandato de representantes	Electores necesarios para convocar revocación	Tiempo antes de nueva revocación fallida

BLOQUE 3

**Representación sindical en la
empresa. Otras formas de
participación sindical.**

Tema 1: Secciones Sindicales

La **representación sindical en la empresa** es un canal diferenciado de la representación unitaria. Su núcleo son las **Secciones Sindicales**, cuya constitución forma parte del **contenido esencial del derecho de autoorganización del sindicato**. El legislador puede modular este órgano, pero no su creación, pues es un elemento inherente a la autonomía sindical. El Tribunal Constitucional ha avalado esta doctrina en la STC 168/1996, de 29 de octubre.

1. Naturaleza Jurídica y Esfera de Actuación

La Sección Sindical tiene una **doble naturaleza**:

1.1 Sección Sindical como Instancia Interna del Sindicato

Integración Directa

La Sección Sindical es una **instancia interna del sindicato**, ocupando un lugar en su estructura organizativa. Es vital notar que **no tiene personalidad jurídica propia** ni su relación con el sindicato se basa en un vínculo asociativo entre dos sujetos diferenciados, sino en una **integración directa**.

Analogía

Funciona como la **embajada del sindicato en la empresa**, permitiendo desarrollar la actividad sindical (defensa de intereses y facultades autoorganizativas).

"La Sección Sindical no puede rebasar la esfera de actuación que el sindicato fija para sí mismo en su estatuto"

Límites de Actuación: La Sección Sindical no puede rebasar la esfera de actuación que el sindicato fija para sí mismo en su estatuto (p. ej., un sindicato de ámbito autonómico limita la actuación de su sección sindical a esa esfera). El sindicato tiene el **poder y el deber de controlar** la actuación de su Sección Sindical.

1.2 Sección Sindical como Representación Externa del Sindicato

Designación de Delegado

La **representación externa** se manifiesta a través de la posibilidad de designar un **Delegado Sindical**. Este representante goza de **indemnidad** con ocasión del ejercicio de sus funciones sindicales ordinarias y se encuentra protegido por el art. 28.1 CE.

2. Constitución y Ámbitos de Creación

2.1. Requisitos de Constitución



Titulares

La constitución corresponde a los **trabajadores afiliados al sindicato**.



Mínimo de Afiliados

A diferencia de la representación unitaria, **no se necesita un número mínimo** de trabajadores o de afiliados para poder formar una Sección Sindical.



Promoción

Aunque son los afiliados quienes la crean, los sindicatos pueden **promover su creación** en el centro de trabajo, extendiéndola a varios o a todos los centros de trabajo de una empresa.



Temporalidad y Flexibilidad

La Sección Sindical puede constituirse en **cualquier momento**, y puede hacerse tanto a nivel de centro de trabajo como a nivel de empresa e incluso a nivel de grupos de empresa.

2.2. Ámbitos de Actuación (Centro, Empresa y Grupo)

Centro de Trabajo vs. Empresa

El Tribunal Supremo ha recalcado la **diferenciación entre empresa y centro de trabajo**. No cabe atribuir a las secciones sindicales de empresa derechos que la ley ha previsto solamente para las secciones sindicales de centro de trabajo.

Grupo de Empresas

La constitución de una Sección Sindical en un grupo de empresas deberá estar **prevista en el convenio colectivo**.

Comunicación al Empresario

La comunicación al empresario **no está sujeta a formalidades**, siendo necesaria solamente para desarrollar la actividad sindical dentro de la empresa.

-   **Prohibición de Revelación:** El empresario no puede forzar la revelación de la afiliación sindical de los trabajadores para verificar los datos de la Sección. La constitución de las secciones sindicales se acredita mediante los **listados de retenciones en nómina de las cuotas sindicales**.

3. Derechos y Medios Materiales de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales gozan de **derechos específicos** para el ejercicio de su función.

3.1. Derecho de Reunión y Tablón de Anuncios

		
Convocatoria de Reuniones Están legitimadas para convocar reuniones sindicales en la empresa tanto las Secciones Sindicales como los Delegados Sindicales , pues se considera un derecho de ejercicio colectivo cuya titularidad individual corresponde a los afiliados.	Tablón de Anuncios La LOLS no exige que se facilite un tablón de anuncios a cada una de las secciones sindicales ; el mínimo legal es un tablón de anuncios.	Medios Informáticos Las Secciones Sindicales no tienen un derecho específico a la utilización de servicios informáticos de la empresa para transmitir información, aunque el art. 8 LOLS consagra el derecho a recibirla.



3.2. Derecho a un Local Sindical (Secciones Más Representativas)

"El derecho al uso de un local es un privilegio de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en el Comité de Empresa"

Características del Derecho

- **Régimen Absoluto:** Este derecho no se condiciona a que las características del centro de trabajo así lo permitan, a diferencia de lo que sucede con la representación unitaria (Delegados y Comités de Empresa).
- **Uso No Exclusivo:** El local no es necesario que sea de uso exclusivo del sindicato, permitiéndose el uso compartido siempre que sea adecuado para el ejercicio de la actividad representativa.

Requisitos del Local

- **Local Adecuado:** El local debe reunir condiciones mínimas de habitabilidad (espacio, iluminación, ventilación, nivel de ruido, facilidad de acceso) y debe estar dotado de medios materiales suficientes (incluyendo, según la jurisprudencia, una línea de teléfono).
- **Ubicación:** El sindicato no tiene derecho a elegir la ubicación concreta del local, pero la ubicación proporcionada por la empresa debe ser adecuada, sin trabas para el acceso que perjudiquen el fin representativo.

  **Restricción (Coaliciones):** Si un sindicato no se presentó a las elecciones de forma autónoma, sino integrado en una coalición electoral, **no tendrá derecho a local ni a tablón de anuncios**.

01

Constitución de la Sección Sindical

Trabajadores afiliados constituyen la sección (sin mínimo de afiliados)

02

Comunicación al Empresario

Notificación sin formalidades específicas para desarrollar actividad sindical

03

Ejercicio de Derechos

Reuniones, tablón de anuncios, y local sindical (si es sindicato más representativo)

04

Designación de Delegado Sindical

Representación externa con protección constitucional e indemnidad



Tema 2: El Delegado Sindical

La figura del **Delegado Sindical** es el eje de la representación sindical en la empresa. Al igual que la Sección Sindical, posee una **doble naturaleza**: es una instancia organizativa **interna** del sindicato y un representante **externo** de la sección sindical.

El Delegado Sindical es un **trabajador elegido por y entre los afiliados al sindicato** en la empresa o centro de trabajo.

2. Cuantificación y Procedimiento de Elección

2.1. Regla Cuantitativa del Número de Delegados

El número de Delegados Sindicales que una sección puede designar se determina según la siguiente escala, aplicable a sindicatos que hayan obtenido **un 10% o más de los votos** en las elecciones al Comité de Empresa:

Número de Trabajadores (Centro)	Número de Delegados Sindicales
250 a 750	1
751 a 2.000	2
2.001 a 5.000	3
> 5.001	4

Nota importante: Las secciones sindicales que **no hayan alcanzado el 10% de los votos** estarán representadas por **un solo delegado sindical**, con independencia del número de trabajadores.

2.2. Procedimiento de Elección y Reconocimiento

01

Censo

A diferencia de la representación unitaria, los Delegados Sindicales son escogidos **entre los trabajadores afiliados al sindicato** correspondiente en la empresa o centro de trabajo.

02

Procedimiento

El procedimiento electoral se establece en los **estatutos del sindicato**, y es el sindicato quien debe controlar el cumplimiento del mismo.

03

Notificación

Los miembros de la sección deben dar cuenta del resultado al empresario.

04

Reconocimiento

El empresario **no podrá negarse al reconocimiento** de los Delegados Sindicales designados, siempre y cuando la sección sindical cuente con las exigencias legales para ello.

3. Derechos y Garantías (Delegado No Unitario)

La figura del Delegado Sindical goza de derechos y garantías, especialmente cuando no ostenta simultáneamente un cargo de representación unitaria.

3.1. Equivalencia de Garantías (Protección Reforzada)

"**Los Delegados Sindicales gozan de las mismas garantías que los representantes unitarios.**"

3.2. Derechos Adicionales Específicos

Aunque el Delegado Sindical (Tizio) no forme parte de la representación unitaria, tiene derechos específicos:

Información y Documentación

Derecho de acceso a la **misma información y documentación** que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

Asistencia a Reuniones

Derecho a **asistir a las reuniones del Comité de Empresa** y de los órganos correspondientes en materia de seguridad social e higiene. **Ojo: Tizio tendrá voz, pero no voto.**

Derecho a Ser Oído

Derecho a ser **oído por la empresa** antes de que se adopten medidas de **carácter colectivo** que afecten a los trabajadores, especialmente en casos de **despido y sanciones de los afiliados.**

3.3. Incompatibilidad de Crédito Horario

 **Importante:** Si el trabajador (Elena) ocupa los dos cargos (Delegado de Personal y Delegado Sindical), **el crédito de horas no se dobla.**

Tema 3: Otras formas de participación sindical

La participación de los trabajadores en la empresa se extiende, más allá de los canales unitario y sindical, a la esfera específica de la **Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**. En este ámbito, la consulta al empresario es obligatoria, vehiculizada a través de figuras como el **Delegado de Prevención** y el **Comité de Seguridad y Salud**.

1. Obligación de Consulta Previa y Materias Afectadas

El empresario (Pedro, dueño de una fábrica de embutidos) tiene el deber de consultar a los trabajadores con cierta antelación sobre aquellas decisiones que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

"La consulta previa es un derecho fundamental de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral"

Las materias de consulta obligatoria son:

-  **Planificación y Organización del Trabajo:** Incluyendo la introducción de **nuevas tecnologías** (como nueva maquinaria) que puedan tener consecuencias para la seguridad y salud.
-  **Determinación y Adecuación de las Condiciones de Trabajo.**
-  **Organización y Desarrollo de las Actividades de PRL:** Incluye la designación de trabajadores encargados de estas actividades o el recurso a un servicio externo.
-  **Medidas de Emergencia:** Designación de trabajadores encargados de las medidas de emergencia del proyecto.
-  **Formación Preventiva:** Organización de la formación en materia preventiva.
-  **Acciones Sustanciales:** Cualquier otra acción que pueda tener **efectos sustanciales** sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

 **Canal de Consulta:** Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales), estas consultas se llevarán a cabo directamente con dichos representantes.

2. El Delegado de Prevención (DP)

El **Delegado de Prevención (DP)** es el representante de los trabajadores con **funciones específicas en materia de PRL**.

2.1. Designación y Cuantificación

Los Delegados de Prevención son designados **por y entre los representantes del personal** (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa).

La cuantificación de DP varía según el tamaño del centro de trabajo (ct):

Censo de Trabajadores (CT)	Forma de Designación / DP
1 a 30 ct	El DP será el Delegado de Personal
31 a 49 ct	El DP será elegido por y entre los Delegados de Personal
50 a 100 ct	2 DP
101 a 500 ct	3 DP
501 a 1.000 ct	4 DP
1.001 a 2.000 ct	5 DP
2.001 a 3.000 ct	6 DP
3.001 a 4.000 ct	7 DP
4.001 en adelante	8 DP

-  **Situación sin Representantes:** Si un centro de trabajo no tiene representantes de personal (por falta de antigüedad de los trabajadores para ser electores), los trabajadores podrán elegir por **mayoría** a un trabajador para que ejerza las competencias de DP.

2.2. Competencias y Facultades del Delegado de Prevención

Los Delegados de Prevención (Alicia y Francisco) tienen las siguientes competencias:

Colaboración y Promoción

- **Colaborar** con la dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva
- **Promover** y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre PRL

Consulta y Control

- Ser **consultados** sobre las materias de consulta obligatoria
- **Vigilar y controlar** el cumplimiento de la normativa de PRL (p. ej., si las maquinarias han pasado los controles pertinentes o si se ha proporcionado el vestuario necesario)

2.3. Derechos de Acompañamiento, Acceso a Información y Propuesta

Además de sus competencias, los DP tienen derecho a:

Acompañamiento

Acompañar a los **técnicos** en las evaluaciones preventivas y a los **inspectores de trabajo y seguridad social** en sus visitas y verificaciones.

Acceso a Información

Acceder (con las limitaciones legales) a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo.

Información de Daños

Ser informados por el empresario sobre los **daños producidos en la salud** (p. ej., si un trabajador se corta el brazo con una máquina).

Propuesta de Medidas

Proponer medidas preventivas para la mejora de los niveles de protección.

Paralización

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción de un acuerdo de **paralización de actividades** si existe un **riesgo grave e inminente**.

Visitas

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

3. El Comité de Seguridad y Salud

El **Comité de Seguridad y Salud (CSS)** es un órgano **paritario y colegiado de participación** cuyo fin es la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de PRL.

3.1. Constitución y Composición

Umbral de Obligatoriedad

El CSS se constituye en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores**.

Composición Paritaria

Está formado por:

- ✓ **Delegados de Prevención**
- ✓ **El empresario y sus representantes** (en número **igual** al de Delegados de Prevención)

"El Comité de Seguridad y Salud garantiza la participación paritaria y equilibrada en la prevención de riesgos laborales"

Comité Intercentros

En empresas con varios centros de trabajo dotados de CSS, podrá crearse un **comité intercentros** mediante acuerdo de los trabajadores.

3.2. Funcionamiento y Asistencia a Reuniones

Frecuencia

El CSS se reunirá **trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Normas

El CSS adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Participación con Voz pero sin Voto

Participarán en las reuniones con **voz pero sin voto** los siguientes:

- **Delegados Sindicales**
- **Responsables Técnicos** de la prevención en la empresa que no estén incluidos en el comité
- Cualquier **trabajador con especial formación** sobre una cuestión a debatir, siempre que sea solicitado por alguno de los representantes del comité

3.3. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Las competencias del CSS incluyen:

01

Iniciativa y Propuesta

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, y proponer a la empresa la mejora de las condiciones (p. ej., adquirir mejores guantes para manipular maquinaria).

02

Planes y Programas

Participar en la **elaboración, puesta en práctica y evaluación** de los planes y programas de PRL.

03

Control y Vigilancia

Conocer la situación relativa a la PRL en el centro de trabajo, pudiendo realizar las visitas que considere oportunas.

04

Documentación

Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención.

05

Análisis

Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes del servicio de prevención, y analizar los **daños producidos en la salud o integridad física** de los trabajadores.

Tema 4: Derecho de Reunión de los Trabajadores

El **derecho de reunión** de los trabajadores en la empresa se materializa a través de las **asambleas de trabajadores**. Este mecanismo colectivo permite a la plantilla discutir y adoptar acuerdos sobre asuntos de interés laboral.

1. Convocatoria y Requisitos Formales

1.1. Sujetos Legitimados para la Convocatoria

La asamblea de trabajadores puede ser convocada por:

Los Trabajadores

Del centro de trabajo o de la empresa, siempre que el número de convocantes **no sea inferior al 33% de la plantilla**.

Ejemplo: En una plantilla de 250, se requieren como mínimo 84 trabajadores.

La Representación Unitaria

Delegados de personal y Comité de empresa.



1.2. Límites Temporales y Formales

La convocatoria está sujeta a límites temporales y formales que la empresa puede exigir:

Límite Temporal (Frecuencia)

Debe transcurrir un plazo mínimo de **dos meses entre asamblea y asamblea**.

-  **Excepción:** No se aplica el límite de dos meses si la asamblea se convoca para discutir la **aplicación de un convenio colectivo** que afecte a esa empresa en concreto.

Límite Formal (Preaviso)

Los trabajadores deberán **avisar al empresario con 48 horas de antelación y por escrito**. La empresa está obligada a acusar el recibo de la comunicación.

"La empresa deberá proporcionar un local en sus instalaciones para la celebración de esta asamblea, el cual deberá ser un local adecuado."

2. Desarrollo de la Asamblea y Acuerdos

2.1. Presidencia y Responsabilidad

La asamblea será presidida por el **Comité de Empresa o por los Delegados de Personal de forma mancomunada**. Estos órganos serán **responsables del normal desarrollo de la misma**, así como de la presencia de aquellas personas que no pertenecen a la asamblea.

Horario de Ejercicio

Por regla general, el derecho de reunión solo puede ejercerse **frente a la jornada laboral**, salvo que la dirección de la empresa lo autorice expresamente.

2.3. Asambleas Parciales y Cómputo de Acuerdos

Si no todos los trabajadores pueden acudir de forma simultánea (bien por tamaño del local o por trabajo a turnos), se podrá celebrar **más de una reunión**.

Cómputo Único

- ✓ Todas estas reuniones parciales contarán como **una sola asamblea**
- ✓ Se computarán como fecha la fecha de la primera de ellas

Adopción de Acuerdos

Los acuerdos de la asamblea deberán adoptarse con el **voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores** de la empresa o centro de trabajo.

3. Límites Empresariales, Asistencia de Terceros e Impugnación

3.1. Restricciones de la Empresa

La empresa podrá limitar el derecho de reunión cuando:

1



Se **incumplan los límites temporales** (preaviso o frecuencia mínima).

2



Se encuentre en una situación de **cierre patronal** o en algún otro supuesto que limite la celebración.

3



Exista un riesgo de **daño y alteraciones** o porque **no se ha resarcido un daño ya producido** (p. ej., mobiliario roto en una asamblea anterior).

4



La empresa puede exigir que se cumplan una serie de **medidas** para que la convocatoria **no cause perjuicio en el normal desarrollo de las actividades habituales**.

3.2. Asistencia de Personas Ajenas a la Plantilla

"Si se tiene previsto que asista una persona ajena a la plantilla, la empresa deberá estar informada de su asistencia."

Identificación Requerida

Se deberá proporcionar el **nombre y DNI** de esta persona.

Sujeto Concreto

Si se informa de que asiste Belén, y finalmente asiste Lucía (otra representante), la empresa **no tiene ninguna obligación de dejarla asistir**.

3.3. Resolución de Discrepancias e Infracciones



Discrepancias

Las posibles discrepancias que pudieran surgir se resolverán por la **autoridad laboral**, previo informe de la **inspección de trabajo y seguridad social**.



Infracción Muy Grave

La **negativa** de la empresa a que se celebren asambleas de trabajadores, siempre que se cumpla con la legislación vigente, se considerará una **infracción muy grave**.



Sanción

La empresa puede enfrentarse a una multa de **entre 6.000 y 187.000 euros**.



Resumen Esquemático

Aspecto	Requisito	Consecuencia
Convocatoria	33% plantilla o representación	Derecho a asamblea
Preaviso	48 horas por escrito	Obligación empresarial
Frecuencia	Mínimo 2 meses	Salvo convenio colectivo
Acuerdos	50% + 1 votos	Validez del acuerdo
Negativa empresa	Sin causa justificada	6.000-187.000€ multa

BLOQUE 4

Relaciones de conflicto. Cuando se pelean trabajadores y empresarios.

Tema 1: Conflicto colectivo

El **conflicto colectivo** es una herramienta esencial del Derecho del Trabajo que surge del ejercicio de la **negociación colectiva**. A diferencia de un simple desacuerdo individual, implica una disputa que afecta a un **grupo homogéneo** de trabajadores y que se tramita por medio de un procedimiento específico en el orden social.

1. Tipología de Conflictos y Fundamento

La negociación colectiva, reconocida en el **art. 37 de la Constitución Española (CE)**, puede dar lugar a dos categorías de conflictos:

Categoría de Conflicto	Objeto (Materia)	Vía de Resolución
Conflicto de Intereses	Surge para regular un aspecto de la relación laboral que no está regulado o para negociar en contra de la regulación vigente .	Se resuelve fuerza de la vía judicial .
Conflicto Jurídico (Colectivo)	Surge por desacuerdos sobre la forma de aplicar e interpretar una ley, convenio, pacto o práctica de empresa. También por impugnar lo pactado por ser ilegal .	Vía Judicial Social (art. 153 a 162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social – LRJS –).

-  **Ejemplo de Ilegalidad (Impugnabilidad):** Un conflicto jurídico puede surgir si se pacta que los trabajadores puedan renunciar a sus vacaciones a cambio de remuneración económica. Esto sería impugnable porque un convenio **no puede empeorar las condiciones laborales** recogidas en el Estatuto de los Trabajadores o norma de rango superior; solo puede mejorárlas. El proceso de impugnación de convenios ilegales se regula en los **arts. 163 a 166 LRJS**.



2. Requisitos y Legitimación

El conflicto colectivo, dada su naturaleza, tiene requisitos específicos de acción y legitimación:

◆ Naturaleza Colectiva

El conflicto, como su nombre indica, es de naturaleza colectiva. Por tanto, un trabajador individual (Armando), que no forma parte de la representación, **no podría reclamar individualmente** por esta vía.

◆ Homogeneidad

Debe existir un **grupo homogéneo** de trabajadores que se defina como genérico frente a una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa. El **Tribunal Supremo (STS 7 de mayo de 1997)** ha avalado este requisito.

◆ Pretensiones de Condena

El Tribunal Constitucional ha admitido que en este conflicto cabe incluir **pretensiones de condena**. Esto significa que la sentencia puede precisar una obligación de hacer por parte de la empresa (p. ej., declarar la nulidad de un despido, precisar la readmisión de los trabajadores y el abono de salarios de tramitación).

*"El conflicto colectivo requiere la existencia de un **grupo homogéneo** de trabajadores que se defina como genérico frente a una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa."*

3. Competencia y Recursos (Régimen de Instancia Única)

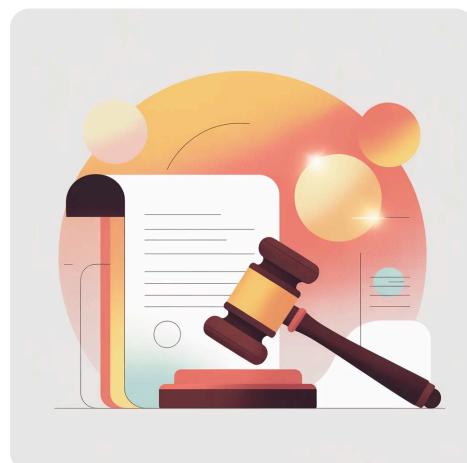
El procedimiento de conflicto colectivo es el **único procedimiento laboral que se plantea como única instancia** ante los tribunales del orden jurisdiccional social. La competencia se determina en función del ámbito territorial de afectación:

Ámbito Territorial de Afectación	Tribunal Competente (Instancia Única)	Recurso Extraordinario
Circunscripción territorial única	Juzgado de lo Social competente.	Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia (TSJ).
Dos o más circunscripciones (misma CCAA)	Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social) de la CCAA.	Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo.
Más de una CCAA	Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) .	Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo.

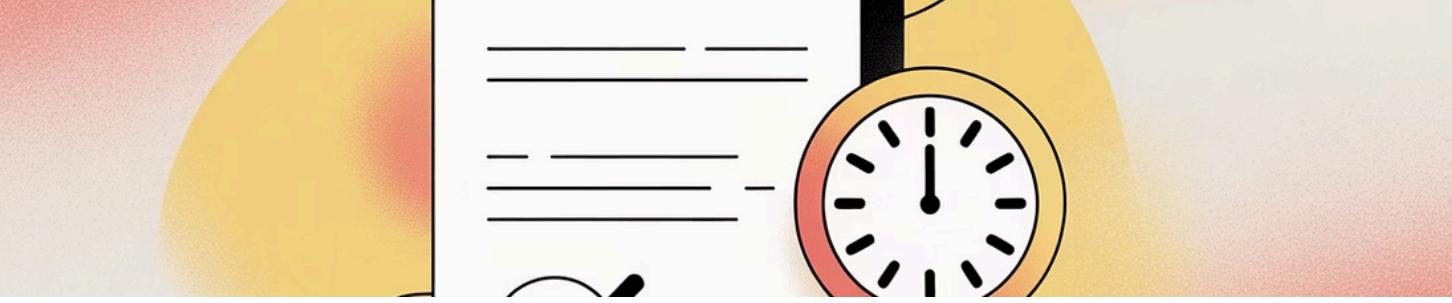
  **Nota:** Contra las resoluciones de única instancia, solo cabe el recurso extraordinario mencionado (no confundir el recurso de casación con el de casación para la unificación de la doctrina).

Puntos Clave del Sistema

- ✓ **Instancia única:** No hay apelación ordinaria
- ✓ **Competencia territorial:** Determina el tribunal
- ✓ **Recursos extraordinarios:** Suplicación o Casación
- ✓ **Especialización:** Orden jurisdiccional social



*"El conflicto colectivo es el **único procedimiento laboral que se plantea como única instancia** ante los tribunales del orden jurisdiccional social."*



⚡ 4. Ejecutividad Especial de la Sentencia

La sentencia dictada en un conflicto colectivo goza de una **ejecutividad especial**.



⚡ Eficacia Inmediata

Las sentencias tienen **inmediata eficacia desde su publicación**, con independencia del recurso que pudiera formularse. Esta es una característica propia del conflicto colectivo.



🛡 Efectos de Cosa Juzgada

Es de vital importancia que la sentencia dicta **efectos de cosa juzgada en los procedimientos individuales**, aunque se haya presentado un recurso.



⭐ Trascendencia Práctica

Esto tiene mucha trascendencia práctica porque los trabajadores afectados (como Armando) **no tendrán que esperar a que se resuelva el recurso** para poder reclamar individualmente (p. ej., salarios de tramitación o readmisión). Esto está posibilitado por el **art. 247 LRJS**.

📋 Esquema-Resumen: Características de la Ejecutividad

🔑 Características Principales

- ✓ **Eficacia inmediata** desde publicación
- ✓ **Independiente** del recurso presentado
- ✓ **Cosa juzgada** en procedimientos individuales
- ✓ **No requiere espera** de resolución de recurso

⚖️ Fundamento Legal

- 📜 **Art. 247 LRJS:** Posibilita reclamación inmediata
- 📜 **Procedimientos individuales:** Pueden iniciarse sin espera
- 📜 **Protección trabajadores:** Garantía de derechos efectivos

"Las sentencias de conflicto colectivo tienen **inmediata eficacia desde su publicación**, con independencia del recurso que pudiera formularse, permitiendo a los trabajadores reclamar sin esperar la resolución del recurso."

▣ **Implicación Práctica:** Un trabajador como Armando puede iniciar su reclamación individual inmediatamente después de la publicación de la sentencia colectiva favorable, sin necesidad de esperar a que se resuelvan los recursos extraordinarios que pudieran interponerse. Esta característica refuerza la **protección efectiva de los derechos laborales colectivos**.

Tema 2: Negociación colectiva

El derecho a la **negociación colectiva** constituye un pilar del ordenamiento laboral, reconocido en la Constitución Española (CE). El **art. 37 CE** establece que la ley garantizará este derecho entre los **representantes de los trabajadores y empresarios**, asegurando además la **fuerza vinculante de los convenios**.

El proceso de negociación colectiva busca mejorar las condiciones laborales, partiendo de un listado de reivindicaciones (p. ej., aumento salarial, reducción de jornada, seguridad) elaborado por el comité de empresa y sindicatos. El acuerdo resultante se plasma en un nuevo convenio colectivo que, una vez ratificado y registrado, **obliga a la empresa a cumplir los términos acordados**.



1. Tipos de Convenios Colectivos: Estatutarios vs. Extraestatutarios

El **Estatuto de los Trabajadores (ET)** establece los requisitos para que un convenio tenga plena eficacia y fuerza vinculante general. Aquellos que no sigan estos requisitos se conocen como convenios extraestatutarios.

1.1. Convenios Colectivos Estatutarios

Son aquellos que tienen **eficacia general**, es decir, vinculan a la **totalidad de los trabajadores y empresarios** incluidos en su ámbito funcional y territorial.

"Los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa en materias específicas como el abono de horas extraordinarias y horarios de conciliación."

Requisito	Regulación (ET)	Característica Principal	Observaciones
Sujetos Legitimados	Deben ser los que disponga el art. 87 ET .	Representantes de los trabajadores y empresarios con las mayorías legalmente exigidas.	Garantiza representatividad
Ámbito de Aplicación	El que las partes acuerden, según el art. 83 ET .	Territorial, funcional y personal.	Flexibilidad en alcance
Prioridad Aplicativa	Los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa en materias específicas.	Prevalece la regulación de la empresa sobre el convenio sectorial en ciertas materias.	Ej.: horas extraordinarias pagadas al 150%

Contenido Mínimo (Art. 85.3 ET) – Para el examen

El convenio colectivo debe contener, como mínimo:

- ✓ Determinación de las **partes** que lo conciernen.
- ✓ **Ámbito personal, funcional, territorial y temporal** (vigencia).
- ✓ Procedimientos para solventar de manera efectiva las **discrepancias**.
- ✓ Formación y condiciones de **denunciar el convenio**, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- ✓ Designación de una **comisión paritaria** de representación de las partes negociadoras (para supervisar el cumplimiento).

Duración y Prórroga

La duración la disponen las partes negociadoras. Los convenios se **prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa** por las partes.

1.2. Convenios Colectivos Extraestatutarios

Son aquellos que **no respetan las normas que recoge el Estatuto de los Trabajadores** para la negociación colectiva.

Fuerza Vinculante Limitada

Su fuerza vinculante se limita **solo a aquellos que los han firmado**. Su importancia se fundamenta en su **ámbito personal limitado a la empresa y a los trabajadores**.

Casos Típicos

Se negocian en casos de:

- Inexistencia de representantes legitimados.
- No alcanzar los porcentajes de legitimación inicial o complementaria.
- Imposibilidad de acuerdo mayoritario para aprobar un convenio colectivo.
- Simple voluntad de las partes para escapar de los convenios colectivos marco (ámbito autonómico o inferior).

2. Tipos de Conflictos Laborales

Los conflictos laborales son controversias que surgen en el ámbito de las relaciones de trabajo, clasificándose según los sujetos afectados (individuales vs. colectivos) y la materia sobre la que versan (económicos/intereses vs. jurídicos/derecho).



2.1. Según la Afectación

Conflictos Individuales

Atienen al **trabajador y a su empresa** y se resuelven normalmente por **vía judicial**. (Ej.: Demanda por despido improcedente de Juan Pérez).

Conflictos Colectivos

Se producen **entre un grupo de trabajadores y la empresa**. Suelen resolverse por **vías no jurisdiccionales** (negociación, huelga o mediación). Están íntimamente relacionados con los **intereses generales de un grupo genérico de trabajadores**.

2.2. Según la Materia

Tipo de Conflicto	Objeto (Finalidad)	Vías de Resolución Típicas
Económico o de Intereses	Buscan la modificación de una norma o su sustitución por otra . Surgen por la interpretación o aplicación de una norma preexistente (estatal o convenida) o práctica de empresa.	<ul style="list-style-type: none">NegociaciónHuelgaCierre Patronal
Jurídico o de Derecho	Buscan la aplicación o interpretación correcta de una norma vigente. No buscan modificarla.	<ul style="list-style-type: none">Comisión Paritaria (en convenio)Vía Judicial (Procedimiento de Conflicto Colectivo - LRJS)



Negociación

Primera vía para resolver conflictos de intereses mediante diálogo directo entre las partes.



Huelga

Medida de presión colectiva para modificar condiciones laborales o normativas existentes.



Vía Judicial

Resolución mediante tribunales cuando se trata de interpretación o aplicación de normas vigentes.



Tema 3: El derecho de huelga (I)

El **derecho a huelga** es una herramienta de presión fundamental de los trabajadores, reconocida como un derecho fundamental en el **art. 28.2 de la Constitución Española (CE)**. Consiste en la **perturbación del proceso productivo** en la empresa mediante la realización de determinados comportamientos, principalmente el **cese del trabajo**, con el objetivo de conseguir un fin.

1. Finalidad y Regulación Legal

1.1. Finalidad (Límite Constitucional)

La huelga debe tener como finalidad la **defensa de los intereses de los trabajadores**, que la CE (art. 7) define como **intereses económicos y sociales**.

-  **Exclusión:** Quedan **fuerza del ámbito de protección constitucional los actos de finalidad extralaboral**. Un ejemplo sería que los trabajadores realicen un parón porque no están de acuerdo con una medida educativa del Gobierno. El Tribunal Constitucional es muy claro a este respecto (STC 11/1981).

1.2. Marco Normativo (Anomalía Constitucional)

A pesar de ser un derecho fundamental que, por lógica, debería regularse por Ley Orgánica, actualmente está regulado por el **Real Decreto Ley (RDL) 17/1977, de 4 de marzo**, que fue reinterpretado y modificado parcialmente por la **STC 11/1981, de 8 de abril**.

Importante: El derecho a huelga es el **único derecho fundamental que carece de desarrollo por medio de una ley orgánica**.

2. Titularidad y Ámbito Subjetivo

2.1. Naturaleza de la Titularidad

Es fundamental entender que la titularidad del derecho a huelga es **individual**, pero su ejercicio es **colectivo**.

Titularidad Individual

La posee el trabajador y consiste en la **libertad de adherirse o no** a la huelga ya convocada. El trabajador es libre de decidir si participa o no en las medidas de desarrollo de la huelga y cuándo la abandona.

Titularidad Colectiva

La tienen los **sindicatos**, los **representantes unitarios** (Comités, Delegados) y los **representantes sindicales**, o los propios **trabajadores reunidos en asamblea**. Esta titularidad consiste en la potestad de **convocar la huelga**, elegir su modalidad, adoptar medidas de presión y desconvocarla.

2.2. Ámbito de Aplicación y Exclusiones

El derecho se reconoce a **todos los trabajadores por cuenta ajena** en una relación laboral, tanto en el **ámbito privado como en el público**.

Funcionarios Públicos

También tienen derecho a huelga, tal como lo reconoce el **art. 15 de la Ley 7/2007 (Estatuto Básico del Empleado)**, pero condicionado al mantenimiento de los **servicios esenciales de la comunidad**.

Exclusiones

Quedan **excluidos** los trabajadores autónomos (incluidos los **TRADE**), jubilados y desempleados.

Prohibición Total

Tienen **prohibido** realizar cualquier tipo de huelga:

- Miembros de las **Fuerzas Armadas e Institutos Armados de Carácter Militar**
- Miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad



3. Declaración y Preaviso de la Huelga

3.1. Sujetos Legitimados para Declarar la Huelga

La declaración formal de huelga **no puede ser una decisión unilateral** (como la de Mariano, un trabajador individual). La declaración formal solo puede ser realizada por:

01	02	03
Organizaciones Sindicales Con implantación en el ámbito laboral de la huelga.	Comité de Empresa o Delegados de Personal Que lo decidan por la mayoría de los componentes del órgano representativo.	Las Personas Trabajadoras En asamblea, cuando lo decidan por mayoría simple .

3.2. Plazos y Comunicación

La declaración de huelga debe ser **preavisada** para evitar la sorpresa empresarial, posibilitar negociaciones previas y advertir a los usuarios perjudicados (servicios públicos).

Tipo de Huelga	Plazo de Preaviso
General	5 días
Servicios Públicos	10 días

El acuerdo se comunicará al **empresario o a sus representantes** (huelga sectorial) y a la **autoridad laboral** (estatal o autonómica competente).

4. Desarrollo de la Huelga y Servicios Esenciales

4.1. El Comité de Huelga y Mantenimiento Esencial

Comité de Huelga

Es el órgano representativo de los trabajadores en huelga, cuya composición se limita a **12 personas** para facilitar la negociación con el empresario y la adopción de acuerdos. Sus miembros deben ser trabajadores de los centros afectados.

Servicios Mínimos

El empresario, junto con el comité de huelga, debe designar a los trabajadores que se encargarán del **mantenimiento de los locales, maquinaria y otros bienes imprescindibles** para poder continuar con las tareas una vez finalice la huelga.



4.2. Prohibición de Esquirolaje (Sustitución de Huelguistas)

La ley prohíbe la sustitución de los trabajadores en huelga, ya que vulneraría el derecho fundamental:

Esquirolaje Externo

El empresario (Rafael) **no podrá sustituir a los trabajadores en huelga por personal ajeno a la empresa** (que no estuviera vinculado a ella antes de la comunicación de la huelga).

Esquirolaje Interno

Tampoco se puede utilizar a **trabajadores vinculados a la empresa para realizar tareas propias de los huelguistas si para ello debe seleccionar a trabajadores de otras categorías profesionales** (movilidad funcional). El empresario es responsable de la organización productiva, por lo que responde incluso si son responsables de área quienes sustituyen a los huelguistas sin orden expresa.

4.3. Perfilado de Servicios Esenciales (Límite Razonable)

La CE exige garantizar los **servicios esenciales a la comunidad**. El Tribunal Constitucional ha perfilado que en la adopción de medidas debe ponderarse:

-  La **extensión territorial y personal** de la huelga
-  La **duración prevista** y las demás circunstancias concurrentes
-  La **idiosincrasia** de cada servicio y la naturaleza de los **derechos o bienes constitucionalmente protegidos** sobre los que repercute

Aclaración Importante: El mantenimiento de estos servicios **no puede significar que se exija alcanzar el rendimiento habitual ni asegurar el funcionamiento normal del servicio**, ya que el interés de la comunidad debe ser perturbado por la huelga, aunque solo hasta extremos razonables. Por ello, el acto que determina el mantenimiento de servicios esenciales debe estar **adecuadamente motivado y justificado**.



Tema 4: El derecho de huelga (II)

La huelga, como ejercicio de un derecho fundamental de presión, genera efectos jurídicos específicos que impactan las relaciones laborales, la Seguridad Social y las obligaciones del empresario.

1. Efectos en la Relación de Trabajo y Seguridad Social

1.1. Suspensión del Contrato y Alta Especial

Contrato de Trabajo

En el caso de una huelga legal, el contrato de trabajo se **suspende** tanto para los trabajadores huelguistas como para los no huelguistas.

Seguridad Social

El trabajador en huelga se encuentra en situación de **alta especial en la Seguridad Social**.

-  **Suspensión de Cotización:** Durante la huelga se produce una **suspensión de la obligación de cotización** por parte del empresario y del propio trabajador.
-  **Ausencia de Prestaciones:** Durante la suspensión, **no existe derecho ni a la prestación por desempleo ni a la prestación económica por incapacidad laboral**.

 **Excepción Vacaciones:** La suspensión **no afectará al periodo de vacaciones** cuando este haya sido establecido previamente, ya que durante las vacaciones no existe obligación de trabajar y, por tanto, no puede suspenderse la prestación.

1.2. Efectos sobre el Empleo y Retribución 💰

Estabilidad del Empleo

No se podrá extinguir la relación de trabajo ni se podrá dar lugar a ninguna sanción, **salvo que durante la huelga se hubiese producido alguna falta laboral.**

Descuento Salarial

Se descontará el salario por cada día de huelga.

Cómputo: La retribución a descontar por cada día de huelga comprende tanto el **salario de la jornada** como determinados **conceptos de salario diferido** (p. ej., la parte proporcional de la paga extraordinaria). La **STS de 11 de octubre de 1994** confirma este criterio.

Servicios Esenciales

A pesar del derecho al ejercicio de la huelga, algunos trabajadores podrán estar **obligados a continuar su actividad** para prestar los servicios esenciales a la comunidad.

"El contrato de trabajo se suspende tanto para los trabajadores huelguistas como para los no huelguistas"

⚠ 2. Huelga Ilegal y Finalización del Proceso

2.1. Consecuencias de la Ilegalidad ❌

Justificación de la Ilegalidad

Una huelga **no podrá ser considerada ilegal antes de su inicio**, sino que se deberá atender al incumplimiento de los requisitos formales y materiales explicados en lecciones anteriores.

Efectos de una Huelga Ilegal

En caso de que se declare la ilegalidad de la huelga, los efectos son punitivos para el trabajador:

Absentismo Injustificado

Las faltas de ausencia al trabajo por parte de los trabajadores **no serían justificadas**, pudiéndose producir un **despido disciplinario**.

Potestad Sancionadora

Los trabajadores también podrían ser **sancionados** en virtud del **art. 58 del Estatuto de los Trabajadores**, siempre que esto no suponga un abuso por parte del ejercicio de la potestad sancionadora del empresario.

2.2. Modos de Finalización de la Huelga

La huelga puede finalizar por las siguientes vías:

01

Acuerdo entre las Partes

Por acuerdo entre los trabajadores y el empresario. Los posibles acuerdos que se alcancen tendrán la **eficacia de un convenio colectivo**.

02

Desistimiento

Por el desistimiento de los trabajadores.

03

Arbitraje Obligatorio

El Gobierno, teniendo en cuenta la duración y las consecuencias de la huelga, puede acordar el establecimiento de un **arbitraje obligatorio**. Este arbitraje debe realizarse de forma **imparcial** y en ningún caso se podrá obligar a retomar la actividad laboral.

Ilegalidad por Laudo Arbitral

Si se alcanza un laudo arbitral a través de este arbitraje y, aun así, se continúa con la huelga, esta huelga **sería considerada ilegal**.

"El arbitraje debe realizarse de forma imparcial y en ningún caso se podrá obligar a retomar la actividad laboral"

Tema 5: El Cierre Patronal (I)

El **cierre patronal** no es la "huelga del empresario", sino un **mecanismo de defensa temporal y legalmente tasado** que permite al empresario cerrar el centro de trabajo en situaciones de peligro o grave afectación al proceso productivo.

2. Concepto, Naturaleza y Límites

1.1. Definición y Carácter Reaccional

El cierre patronal consiste en el **cierre del centro de trabajo a instancia del empresario** en caso de huelga o de alguna otra modalidad irregular colectiva del régimen de trabajo.



◆ Naturaleza	◆ Alcance	◆ Duración
Es una medida de carácter colectivo y temporal , que supone una reacción al ejercicio del derecho fundamental a la huelga o a una modalidad irregular de trabajo.	Puede ser ejercitado por uno o por varios empresarios y puede afectar total o parcialmente a uno o varios centros de trabajo.	Su duración se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad.

🚫 1.2. Suspensión del Contrato y Prohibiciones (Límites)

❑ **Efecto:** El cierre patronal implica la **suspensión del contrato de trabajo**.

"El cierre patronal no es una medida que pueda utilizar el empresario como respuesta a la huelga."

— STS de 10 de marzo de 1982

La **STS de 10 de marzo de 1982** establece que **no es lícito** adoptar un cierre patronal para:

1

✗ **Impedir la efectividad de la huelga**

No puede utilizarse para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho fundamental a la huelga.

2

✗ **Sancionar una huelga pasada**

No es una herramienta punitiva contra acciones de huelga ya finalizadas.

3

✗ **Presionar a los trabajadores**

No puede usarse para forzar la aceptación de nuevas condiciones de trabajo o mantener las preexistentes.

⚠ 2. Causas Legales para el Cierre Patronal

Para que el cierre sea **válido y legal**, debe concurrir alguna de las siguientes **circunstancias de peligro o ilegalidad**:



1. Peligro de Violencia o Daños Graves

Que exista **peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas**.

- **Requisito:** Debe tratarse de un **peligro real** y no de meras conjeturas.
- **Ejemplo válido:** Se observa a los huelguistas aproximarse con bates de béisbol.
- **Ejemplo inválido:** Solo se conjetura sobre su intención.



2. Ocupación Ilegal del Centro

La **ocupación ilegal del centro de trabajo** o de sus dependencias, o que exista **peligro** de que esta se produzca, o que una vez producida **se nieguen a abandonarlo**.



3. Inasistencia que Impida Gravemente la Producción

Que el **volumen de inasistencias fuese tal que se impidiese gravemente el proceso de producción**.

- **Requisito:** La ausencia debe impedir de forma **efectiva la organización del trabajo y dificultar el proceso productivo**.
- **Ejemplo:** 9 de 10 trabajadores en un turno de mañana en huelga.

▢ Finalidad de la Medida

El objetivo es dotar a la empresa de un instrumento legal de **defensa** en situaciones concretas donde el **patrimonio y los activos empresariales y la integridad de las personas** se ven en peligro.

3. Procedimiento y Control Administrativo

3.1. Comunicación y Ausencia de Autorización Previa

El cierre patronal se encuentra regulado por el **Real Decreto Ley 17/1977**.

✓ Autorización

No exige que el empresario cuente con autorización administrativa previa.

⌚ Comunicación Obligatoria

Basta con poner el cierre en conocimiento de la **autoridad laboral** en un periodo de **12 horas**.

✉️ Notificación a Trabajadores

No es necesario comunicarlo a los trabajadores ni a los representantes o al comité de huelga, aunque obviamente tendrán conocimiento de la medida.

3.2. Control Administrativo y Judicial

La comunicación a la autoridad laboral es crucial porque permite el **control administrativo** de la medida.



Orden de Apertura (Control Administrativo)

La autoridad laboral puede ordenar que se vuelva a abrir el centro de trabajo cuando:

- No hubiera **causa justificativa** para proceder al cierre.
- Las **causas que lo motiven hubiesen desaparecido**.



Límite Temporal (Art. 13.2 RDL)

La duración del cierre se limitará al **tiempo indispensable** para asegurar la reanudación de la actividad o para la remoción de las causas que la motivaron.



Impugnación Judicial

Por los Trabajadores: Los trabajadores afectados o sus representantes pueden **impugnar** ante la **Jurisdicción Social** la decisión del cierre si estiman que no concurre una causa que lo justifica.

Por el Empresario: El empresario, si estima que la decisión de la autoridad laboral ordenando la reapertura no es acertada, podrá recurrir esta decisión ante la **Jurisdicción Contencioso-Administrativa**.

Reapertura: El centro de trabajo se volverá a abrir a iniciativa del empresario, de la autoridad laboral o a instancia de los mismos trabajadores.



Tema 6: El cierre patronal (II)

El **cierre patronal** es una figura jurídica que permite al empresario suspender la actividad productiva bajo circunstancias tasadas. Es crucial distinguirlo de la huelga, ya que su finalidad es **defensiva y no ofensiva**.

1. Tipos de Cierre Patronal

La doctrina clasifica el cierre patronal en función de su finalidad, distinguiendo entre modalidades ilegales y la única legal:

Tipo de Cierre	Descripción y Finalidad	Legalidad
Cierre Ofensivo	Se lleva a cabo como medida para impedir o poner fin a una huelga o para sancionar a los huelguistas .	Illegal (Atentado directo contra el derecho de huelga).
Cierre por Solidaridad	Se efectúa en solidaridad con otro empresario (normalmente del mismo sector) frente a los trabajadores de este. Ejerce presión sobre los propios trabajadores del tercer empresario, la opinión y el poder público.	Illegal .
Cierre Político	Dirigido contra el poder político a través de la presión social de privar sin trabajo y salario a los trabajadores durante un tiempo determinado.	Illegal .
Cierre Defensivo	Se ejerce como instrumento legal de defensa cuando concurren circunstancias de peligro o ilegalidad que afectan al proceso productivo (violencia, daños, ocupación o inasistencia masiva).	Legal (único permitido).



2. Efectos del Cierre Patronal (Legal e Ilegal)

Los efectos jurídicos del cierre patronal varían radicalmente si la medida se ajusta o no a la legalidad.

✓ 2.1. Cierre Patronal Legal (Mismos Efectos que la Huelga Legal)

Si el cierre es legal, produce los **mismos efectos que la huelga legal**:

📄 Contratos

Suspensión de los contratos de trabajo tanto para huelguistas como para no huelguistas.

💰 Salario

Suspensión del derecho a percibir **salario** por parte del trabajador.

🏥 Seguridad Social (SS)

El trabajador queda en situación de **alta especial en la Seguridad Social**. La obligación de cotizar por parte del empresario queda **suspendida**.

🚫 Prestaciones

Ausencia del derecho a la **protección por desempleo** y del derecho a la **protección por incapacidad temporal**.

⚠️ Sanciones

Imposibilidad de sancionar al trabajador, salvo que durante el cierre hubiese cometido alguna falta (p. ej., destrozar mobiliario).

✗ 2.2. Cierre Patronal Ilegal

Si el cierre patronal se produce de forma ilegal, las consecuencias recaen sobre el empresario y la situación de los trabajadores se normaliza:

💸 Sanción

El empresario podrá ser **sancionado a través de una multa** por la autoridad laboral.

💵 Salarios y Cotización

Los trabajadores tendrían derecho a percibir los **salarios dejados de percibir**, a **cotizar** por ese periodo de cierre, y a estar dados de **alta de forma real** en la Seguridad Social.

➕ Prestaciones

Tendrían derecho a las prestaciones por **incapacidad temporal**.

3. Control y Justificación del Cierre Defensivo (Jurisprudencia)

El cierre patronal debe durar el **tiempo indispensable**.

3.1. Infracción por Desobediencia

Si la autoridad laboral da la orden al empresario de que vuelva a abrir el centro de trabajo y este se niega, incurrirá en una **infracción muy grave** en materia de relaciones laborales. Esto se regula en el **art. 8, apartado 9, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

3.2. Distinción Fundamental (STC 11/1981)

La **STC 11/1981, de 8 de abril**, es fundamental, ya que establece que la norma constitucional **no dispensa el mismo trato** al cierre patronal y al derecho de huelga.

Derecho de Huelga

El derecho de huelga es un **derecho fundamental** (art. 28.2 CE).

Cierre Patronal

El derecho al cierre patronal constituye un **mero derecho incluido dentro de las medidas generales de conflicto colectivo**.

3.3. Justificación por Inasistencia (STC y STS)

La justificación de un cierre defensivo por **ausencia de trabajadores** debe ser de tal intensidad que cumpla un doble requisito:

01

El proceso productivo debe quedar paralizado **hasta el punto de no poder dar ocupación efectiva** a quienes ejercen su derecho a acudir al trabajo.

02

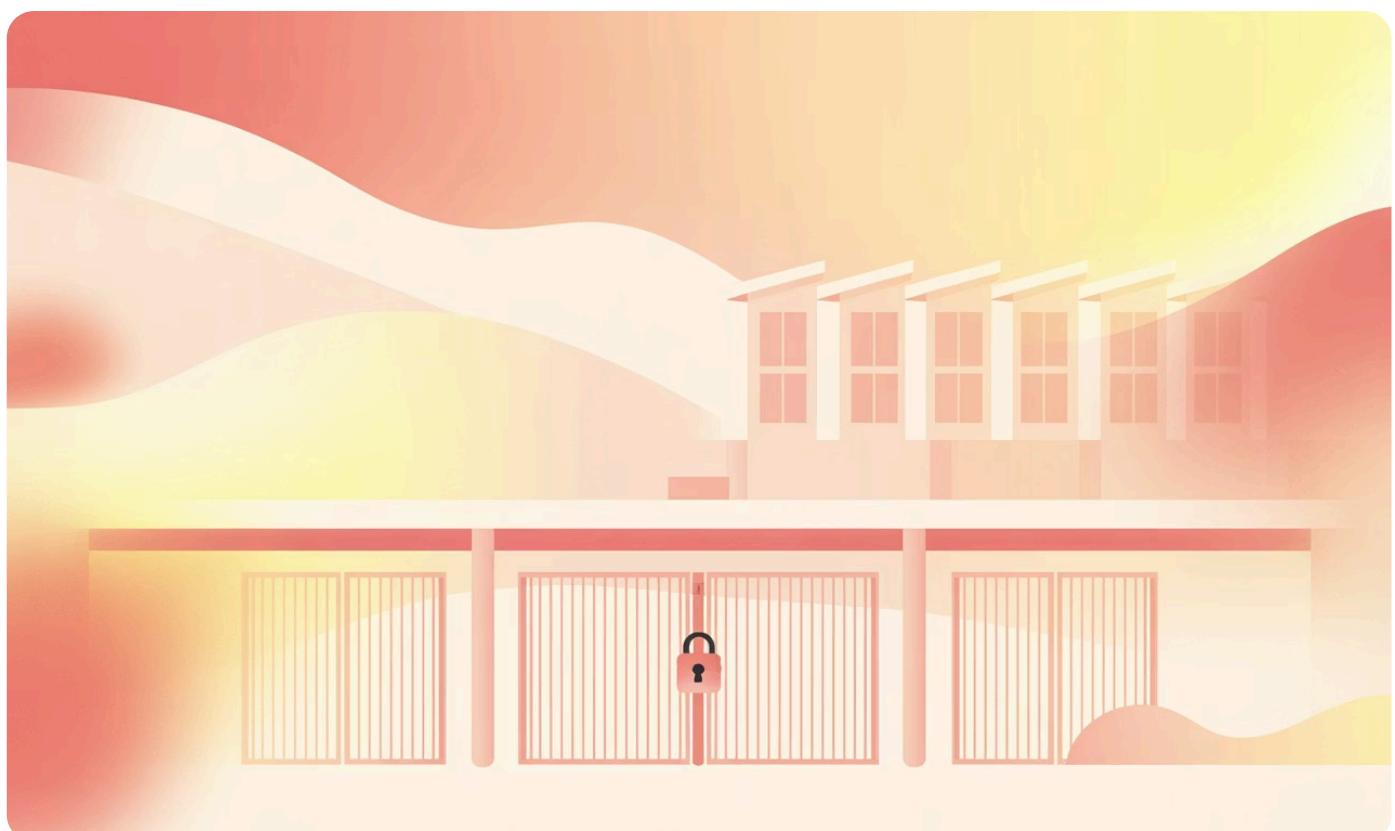
La inasistencia debe **incidir en la actividad empresarial con tal intensidad que no permitan organizar el desarrollo del proceso productivo en su más amplia dimensión**.

Proporcionalidad de Sacrificios

La **STS de 31 de marzo de 2000** justifica que, de no permitirse el cierre en estos casos (inasistencia masiva), la empresa estaría obligada a abonar salario y cuotas de seguridad social sin contraprestación alguna, rompiéndose el **principio de proporcionalidad de los sacrificios** que debe realizar el empresario cuando existe una huelga.

Caso Volkswagen (2002)

La decisión de la empresa Volkswagen de cerrar su factoría el día de la huelga general (con una asistencia del 10%-14% de la plantilla, según el turno) fue considerada justificada por el Juzgado de lo Social de Pamplona. El juez concluyó que, aunque no existía un impedimento físico, **la baja asistencia impedía dar ocupación efectiva a quienes acudieron**, cumpliéndose el requisito de imposibilidad de organizar el proceso productivo.



BLOQUE 5

La administración laboral. El organismo público en materia laboral.



Tema 1: La Administración Laboral

La **Administración Laboral** forma parte de la Administración General del Estado y se integra dentro del **orden social**. Su misión es servir a los intereses generales bajo los principios de **eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación**.

1. Competencias de la Administración Laboral

Las competencias de la Administración Laboral se han visto **reducidas**, dado que muchos procedimientos han pasado al orden jurisdiccional social, la negociación colectiva ha sustituido ciertas manifestaciones normativas, y la solución extrajudicial de conflictos se ha potenciado.

"La Administración Laboral sirve a los intereses generales bajo los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación."

Sus competencias derivan de:

-  **La Política Social** de los poderes públicos (existe una relación de simbiosis entre el derecho laboral y la política social).
-  La vigilancia del **cumplimiento laboral**.
-  La resolución de **procedimientos** cuya competencia le atribuye el ordenamiento legal.

1.1. Distribución Territorial de Competencias (Estado vs. CCAA)

La Constitución reconoce la posibilidad de que las **Comunidades Autónomas (CCAA)** asuman la **competencia de ejecución de la legislación laboral** a través de sus Estatutos de Autonomía, siendo las CCAA quienes ejercen la mayor parte de las competencias en el orden social.

Estado (Administración Central)

Competencias Reservadas:

- **Migraciones** (interiores y exteriores)
- **Extranjería**
- **Fondos** de ámbito nacional y empleo

CCAA (Ejecución)

Competencias Ejercidas:

- **Ejecución de la legislación laboral**
- Formación profesional ocupacional
- Subvenciones de fomento de empleo
- Control de requisitos de la contratación
- Vigilancia de obligaciones empresariales

1.2. Competencias en Materia de Seguridad Social (SS)

En materia de Seguridad Social, las competencias se dividen según el impacto económico de la acción (STC 195/1996):

Estado (Competencia Ejecutiva y Sancionadora)

Actos que recaen directamente sobre actividades económicas (gastos e ingresos de la SS). Incluye la **gestión y control de la cotización**, la **recaudación de las cuotas**, el fraccionamiento de pago y las subvenciones.

CCAA (Actos Instrumentales)

Corresponden los deberes no inmediatamente económicos (actos meramente instrumentales). Incluye la **inscripción de empresas** y la **afiliación de altas y bajas**, sin perjuicio de la facultad estatal de supervisión.

1.3. Clasificación según Ámbito Funcional

La administración laboral se clasifica funcionalmente por:



Política Social

Medidas para incentivar la contratación de colectivos con mayores dificultades de inserción laboral (p. ej., bonificación a empresarios que contratan a personas con discapacidad).



Vigilancia y Potestad Sancionadora

Se ejerce a través de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Incluye la potestad sancionadora (p. ej., sancionar a la empresa si realiza un cierre patronal ilegal).



Resolución de Procedimientos

Resolución de procedimientos cuya competencia está atribuida legalmente (p. ej., **ERTEs**, medidas interdictales en caso de traslado colectivo, resolución de discrepancias sobre locales sindicales/tablones de anuncios, prevención de riesgos laborales, migración, extranjería).



Registro

Función de **registro de convenios colectivos y de elecciones**.

2. Estructura Orgánica de la Administración Laboral

La Administración Laboral se estructura en **órganos centrales** y **entes institucionales adscritos**:

2.1. Órganos Centrales

Ministro

Titular del departamento.

Secretaría de Estado de Empleo

- Dirección General de Empleo
- Dirección General del Trabajador Autónomo, de Economía Social y de Responsabilidad Social de la Empresa

Secretaría de Estado de la Seguridad Social

- Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
- Intervención General de la Seguridad Social
- Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social

Secretaría General de Inmigración y Emigración

- Dirección General de Migraciones (con Subdirecciones Generales de Inmigración, Integración de los Inmigrantes y Emigración)

Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social

- Secretaría General Técnica
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social

2.2. Entes Institucionales (Adscritos)

FOGASA

Fondo de Garantía Salarial: Adscrito al Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

Fondo Social Europeo

Unidad Administradora: Adscrita a la Dirección General del Trabajo Autónomo.

SEPE

Servicio Público de Empleo Estatal: Adscrito al Ministerio a través de la Secretaría de Estado de Empleo.

INSS, ISM y TGSS

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Instituto Social de la Marina (ISM)

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

"La estructura orgánica de la Administración Laboral combina órganos centrales con entes institucionales especializados para garantizar una gestión eficaz."

3. Ejemplos de Procedimientos Administrativos

Existen numerosos procedimientos administrativos específicos en el orden laboral:

-  Procedimiento sobre concesión de autorizaciones (p. ej., suspensiones y despidos colectivos por fuerza mayor).
-  Procedimiento interdictal en caso de traslado colectivo.
-  Procedimientos sobre conflictos colectivos.
-  Procedimientos en materia de alta de centros de trabajo.
-  Procedimientos en materia de Seguridad Social y para la obtención de prestaciones del FOGASA.

 **Nota importante:** Todos estos procedimientos administrativos están regulados por el ordenamiento legal y deben seguir los principios de eficacia, jerarquía, descentralización y coordinación que rigen la Administración Laboral.

Tema 2: La Inspección del Trabajo

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** es un órgano clave de la Administración General del Estado, integrado en el orden social. Su misión es **exigir las responsabilidades** pertinentes por el incumplimiento de las normas del orden social, además de funciones de **asesoramiento, arbitraje, mediación y conciliación**.

1. Estructura y Marco Normativo

1.1. Personal de la Inspección

Las funciones inspectoras son ejercidas por:

Cuerpo Superior de Inspectores

Inspectores de Trabajo y Seguridad Social: Funcionarios dotados de **habilitación en el ámbito nacional**.

Cuerpo de Subinspectores

Subinspectores Laborales (Auxiliares): Auxilian a los Inspectores, contando con la misma habilitación nacional y dos escalas especializadas:

1. Escala de **Empleo y Seguridad Social**.
2. Escala de **Seguridad y Salud Laboral**.

1.2. Marco Legal

La ITSS nace por Real Decreto el **1 de marzo de 1906** y actualmente se rige por la **Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, la cual está pendiente de desarrollo reglamentario.

2. Funciones Encomendadas a la Inspección de Trabajo

Las funciones de la ITSS se clasifican en tres grandes áreas:

2.1. Vigilancia y Exigencia del Cumplimiento

Esta función se extiende a la exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y el contenido normativo de los convenios colectivos en los siguientes ámbitos:

Ámbitos de Vigilancia	Contenido de la Regulación
Normas de Seguridad Social	Inscripción, afiliación, alta y baja. Cotización y recaudación de cuotas. Obtención y disfrute de prestaciones (incluye desempleo y cese de actividad de autónomos). Mutuas colaboradoras con la SS y otras formas de colaboración. Inspección de SS por el Ministerio de Empleo.
Relaciones Laborales	Individuales y colectivas.
Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	Normativa de PRL.
Representación y Derechos	Protección de derechos y garantías de los representantes de los trabajadores; tutela de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
Empleo y Migraciones	Normas de colocación, empleo, subvenciones, formación profesional para el empleo.
Otros	Empresas de trabajo temporal y agencias de colocación; movimientos migratorios y trabajo en extranjeros; cooperativas y otras fórmulas de economía social.

2.2. Asistencia Técnica

Consiste en:

- Facilitar **información y asistencia técnica a empresas y a trabajadores y sus representantes** con ocasión de la función inspectora.
- Prestar asistencia técnica a **entidades y organismos de la SS** y a autoridades competentes (Estado y CCAA).
- Emitir **informes** que recaben los **órganos judiciales competentes**.
- Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las AAPP respecto a la aplicación de las normas del orden social o al control de ayudas y subvenciones públicas.



2.3. Arbitraje, Conciliación y Mediación

La ITSS tiene funciones de:

Conciliación y Mediación

En los conflictos y huelgas, siempre que la misma sea **aceptada por las partes.**

Arbitraje

A **p petición de parte** en conflictos laborales y huelga.

Reserva

Debe guardar **reserva sobre la información** obtenida en el ejercicio directo de estas funciones.

"La ITSS tiene funciones de conciliación, mediación y arbitraje, siempre que sea aceptada por las partes y debe guardar reserva sobre la información obtenida."

3. Vías de Intervención de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo puede intervenir por varias vías, siendo la denuncia una de las más comunes.

3.1. Vías de Inicio de la Actuación

01

De Oficio

02

Orden de un superior

03

Petición razonada de otros órganos
(colaboración interadministrativa)

04

Mediante denuncia

3.2. La Denuncia (Mito Desbancado: No Anónima)

 **La ITSS no tramita denuncias anónimas.** La persona que la presenta debe ser identificada.

Aspecto

- **Identificación**
- **Forma de Presentación**

Requisito/Modalidad

- **Obligatoria.** Debe adjuntar **copia compulsada del DNI** y una **autorización expresa** para que la ITSS pueda verificar sus datos e identidad.
- Presencial (oficinas de inspecciones provinciales o registros de AAPP), telemática (sede electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social) o vía postal.

3.3. Condición de Interesado en el Proceso

Fase de Investigación

El denunciante **no podrá alegar la consideración de interesado** a ningún efecto en la fase de investigación.

Derecho a Información

Sí tendrá derecho a **recibir información** sobre el estado de tramitación de su denuncia, los hechos constatados y las medidas adoptadas, cuando el resultado **afecte a sus derechos individuales o colectivos**.

Fase Sancionadora

Si la denuncia da lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante **sí podrá tener la condición de interesado**.

"El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado en la fase de investigación, pero sí tendrá derecho a recibir información cuando el resultado afecte a sus derechos."



Tema 3: La actividad inspectora

La **actividad inspectora** llevada a cabo por los funcionarios del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) se caracteriza por sus **atribuciones extraordinarias** y la presunción de certeza de sus actas, siendo clave para exigir responsabilidades y subsanar incumplimientos normativos.

1. Modalidades de la Actividad Inspector y Atribuciones

El inspector (Asier) tiene la facultad de iniciar la actividad inspectora de dos maneras ante una denuncia por incumplimiento (p. ej., en PRL):

Visita al Centro de Trabajo

Para inspección *in situ*.

Requerimiento al empresario

Para que aporte documentos y datos necesarios.

1.1. Atribuciones Extraordinarias del Inspector (Visita)

Si el inspector opta por la visita, posee **atribuciones extraordinarias** para la averiguación de los hechos:

Acceso y Notificación

Puede entrar libremente y sin previo aviso al centro de trabajo.

Asistencia

Tiene derecho a seleccionar a los **trabajadores, sus representantes, peritos, al empresario o a sus representantes**, para que le acompañen en la visita y para poder hacerles las preguntas necesarias.

Documentación

Tiene derecho a exigir la **presentación de libros, registros y documentos** que considere necesarios.



1.2. Facultades Específicas (PRL y Seguridad Social)

"El inspector puede decretar la inmediata paralización de los trabajos ante un riesgo grave e inminente"



🛡 1.3 Medidas Preventivas (PRL)

Ante irregularidades (p. ej., en PRL), el inspector puede:

- ✓ Requerir al empresario para que **subsane estas irregularidades**, con **carácter preventivo** y previo a la instrucción de un procedimiento sancionador.
- ✗ **Excepción:** Si las irregularidades han supuesto un **perjuicio directo para los trabajadores**, el inspector **no puede requerir nada previamente**, sino que debe iniciar directamente el **procedimiento sancionador**.
- ⚠ **Riesgo Grave e Inminente:** Si se aprecia un riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores (p. ej., andamios sin medidas de seguridad), el inspector puede decretar la **inmediata paralización de los trabajos**.

❑ 💼 Medidas en Seguridad Social

El inspector puede promover de oficio:

- 📝 La **inscripción de empresas** y la **afiliación y altas y bajas** de trabajadores.
- 💰 La **liquidación por descubiertos** que occasionen la falta de cotización.
- ⚠ **Instar a la suspensión o cese de las prestaciones sociales.**

📝 2. Actas de Inspección y Presunción de Certeza

El inicio del procedimiento sancionador requiere la extensión de un **acta de infracción** (o de infracción por obstrucción, si aplica).

2.1. Contenido Mínimo del Acta

El acta de inspección debe contener:

1	Identificación Identificación del presunto infractor .
2	Hechos relevantes Hechos relevantes para la calificación de la infracción (p. ej., falta de medidas en andamio).
3	Medios y procedimientos Medios y procedimientos utilizados para la averiguación de estos hechos (p. ej., observación en primera persona).
4	Infracción Infracción que se aprecie.
5	Propuesta de sanción Propuesta de sanción con su graduación y cuantificación.

2.2. Presunción de Certeza (Valor Probatorio)

"Los hechos que constan en las actas tienen presunción de certeza y fuerza probatoria suficiente para destruir la presunción de inocencia"

Los hechos que consten en las actas de infracción y liquidación emitidas por la ITSS tienen **presunción de certeza**.

Efecto

Esta presunción les otorga **fuerza probatoria suficiente para destruir la presunción de inocencia** del presunto infractor, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados.

Alcance

Se extiende solo a los hechos que por su objetividad son **susceptibles de percepción directa por el inspector** (p. ej., la falta de seguridad en el andamio), y a los que se acreditan por **medios de prueba consignados en la propia acta** (documentos o declaraciones).



3. Expediente Sancionador

El acta de inspección da inicio a un **expediente sancionador** que se rige por los principios de **legalidad, retroactividad de las normas sancionadoras, tipicidad, responsabilidad y proporcionalidad**.



Notificación

Acta notificada al presunto infractor

Alegaciones

Plazo para formular alegaciones y proponer pruebas



Informe

Práctica de pruebas e informe del inspector

Resolución

Resolución final del expediente

Una vez notificado el acta al presunto infractor, se le concede un **plazo para formular alegaciones** y proponer pruebas. Tras la práctica de estas, se emite el informe del inspector y se dicta una **resolución final**.

BLOQUE 6

Derecho de la Seguridad Social. La otra parte del Derecho Laboral.



Tema 1: La Seguridad Social

El derecho a la **Seguridad Social** en España es un principio rector de la política social y económica con profundas implicaciones prácticas.

1. Fundamento Constitucional y Régimen Básico

El fundamento de la Seguridad Social se halla en el **art. 41 de la Constitución Española (CE)**, que obliga a los poderes públicos a mantener un **régimen de seguridad social** capaz de conceder a los ciudadanos las **prestaciones necesarias ante determinadas situaciones**.

1.1. Naturaleza Jurídica (Principio Rector)

Es crucial notar que el art. 41 CE **no se engloba dentro del núcleo de los derechos fundamentales**, sino que se trata de un **principio rector de la política social y económica**. La regulación detallada del sistema se encuentra en la **Ley General de la Seguridad Social**.

*"El régimen de la Seguridad Social debe garantizar la **igualdad de todos los españoles** en materia de seguridad social."*

— STC 124/1989, de 7 de julio

1.2. Principios del Sistema

El régimen de la Seguridad Social es, fundamentalmente, **público, único y unitario**.

Carácter Público

Debe ser **organizado por los poderes públicos** y su gestión debe ser llevada a cabo por **entidades de carácter público**, aunque es posible la colaboración de entidades privadas.

Carácter Único y Unitario

Esta uniformidad es necesaria para garantizar la **igualdad de todos los españoles en materia de seguridad social**, tal como recoge la **STC 124/1989, de 7 de julio**.

1.3. Finalidad y Límites Mercantiles

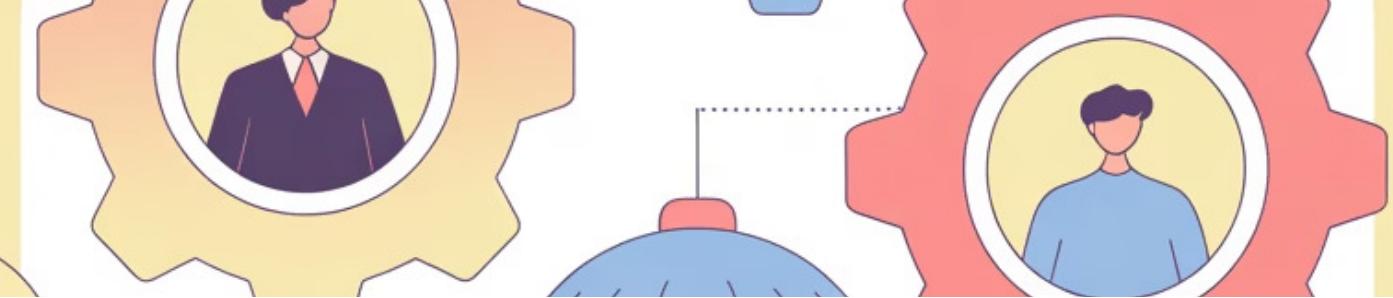
Fin Básico

La finalidad básica de la Seguridad Social española es la de otorgar **prestaciones en situaciones de necesidad**. Estas prestaciones se dividen en **contributivas y no contributivas**.

Prohibición de Renuncia y Lucro

- **Irrenunciabilidad:** Es **nulo todo pacto** por el cual el trabajador renuncia a los derechos que le confiere la Ley General de la Seguridad Social o que se recoja en convenios colectivos con disposiciones contrarias a derecho.
- **Prohibición de Lucro:** Bajo **ningún concepto** la ordenación de la seguridad social podrá servir de fundamento a **operaciones de lucro mercantil**.





2. Funciones del Estado y del Ministerio Competente

Corresponde al **Estado** la ordenación de la jurisdicción y de la inspección de la seguridad social, contando con la colaboración de los trabajadores y empresarios en su gestión.

Las **funciones no jurisdiccionales del Estado** en materia de Seguridad Social que no corresponden directamente al Gobierno se ejercen a través del **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**.

Competencias del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Normativa

Proponer al Gobierno los **reglamentos generales** para su aplicación.



Económico-Financieras

Ejercicio de ciertas funciones **económico-financieras** de seguridad social.



Control

La **inspección de la seguridad social** a través de la inspección de trabajo.

Notificaciones Electrónicas

Establecer los presupuestos y condiciones en que los sujetos responsables quedan obligados a recibir las **notificaciones por medio electrónico**.

Investigación y Racionalización

Organizar servicios e instituciones para llevar a cabo **estudios jurídicos, sociológicos, económicos y estadísticos** de la seguridad social, así como los de simplificación y racionalización de las operaciones y trámites administrativos.

"La colaboración de los trabajadores y empresarios en la gestión de la Seguridad Social es fundamental para el correcto funcionamiento del sistema."

Tema 2: Sistema de la Seguridad Social

El sistema español de la **Seguridad Social** se organiza para garantizar prestaciones en situaciones de necesidad, basado en los principios de **universalidad, unidad, solidaridad e igualdad**.

1. Estructura de Regímenes de la Seguridad Social

El sistema de la Seguridad Social se integra principalmente por dos regímenes:



Régimen General

Personas trabajadoras por cuenta ajena y aquellas **asimiladas** a ellas.

Incluye a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, independientemente de la modalidad contractual.

Constituye la norma principal, primando la **máxima homogeneidad** con este.



Regímenes Especiales

Establecidos para determinadas **actividades profesionales** que, por su naturaleza o sus condiciones (tiempo o lugar de trabajo), requieren una adaptación. Se rigen por **leyes específicas**.

◆ 1.1. Colectivos de Regímenes Especiales (Ejemplos)

Se consideran regímenes especiales:



Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA)



Trabajadores del Mar



Funcionarios Públicos (civiles y militares)



Estudiantes



Otros grupos determinados por el Ministerio

Otros grupos que determine el **Ministerio de Empleo y Seguridad Social** por necesidad de un régimen especial.

"Dentro de uno de estos regímenes especiales, se podrán establecer sistemas especiales exclusivamente en materia de encuadramiento, afiliación y forma de cotización o recaudación."

◆ 1.2. Sistemas Especiales dentro de Regímenes

Dentro de uno de estos regímenes especiales, se podrán establecer sistemas especiales exclusivamente en materia de **encuadramiento, afiliación y forma de cotización o recaudación**.

2. Acción Protectora y Tipos de Prestaciones

La **acción protectora** del sistema de Seguridad Social es muy amplia y se divide en varias categorías:



1. Asistencia Sanitaria

En casos de **maternidad, enfermedad** (común o profesional) y **accidente** (de trabajo o no). Incluye la **recuperación profesional**.



2. Prestaciones Económicas

Situaciones de Necesidad: Incapacidad temporal, nacimiento, cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, ejercicio del cuidado del lactante, etc.



3. Prestaciones Familiares

En sus modalidades **contributiva** y **no contributiva**.



4. Prestaciones de Servicios Sociales

Las que puedan establecerse en materia de **formación y rehabilitación de personas con discapacidad** y de **asistencia a las personas mayores**.

3. Asistencia Social y Seguridad Social (Diferencia)

El **art. 148 de la CE** se refiere a materias que pueden ser asumidas por las CCAA, mencionando la **asistencia social** y la **sanidad**.

Interferencia

La asistencia social ha planteado cierta interferencia con la seguridad social a la que se refiere el **art. 149.1.17 de la CE**.

Distinción T.C.

Según la **STC 904/1985, de 13 de diciembre**, la diferencia entre los programas de seguridad social y los de asistencia social radica en:

Distinción Clave según el Tribunal Constitucional



 Seguridad Social

Carácter **permanente**

 Asistencia Social

Carácter **provisional**



Tema 3: Prestaciones no contributivas

Las prestaciones de la Seguridad Social se clasifican, según la exigencia de cotización previa, en **contributivas** y **no contributivas**. Se regulan principalmente en el **Título IV de la Ley de Presupuestos Generales del Estado** y en el **Real Decreto 65/2022, de 25 de enero**.



1. Prestaciones No Contributivas (PNC)

Las **Prestaciones No Contributivas (PNC)** son aquellas que **no se encuentran sujetas a un periodo de cotización previo**.

"Es crucial no confundir las PNC de la Seguridad Social con la asistencia social que prestan las Comunidades Autónomas"



Principio de Irrenunciabilidad

Existe una **incompatibilidad** entre las prestaciones contributivas y no contributivas.



Ámbito Subjetivo (Extranjeros)

La condición de extranjero no impide el acceso a estas prestaciones mientras la persona se encuentre en **situación legal** en territorio español. Esto incluye a los ciudadanos de la Unión Europea y a aquellos que hayan obtenido la nacionalidad, además de los españoles.



2. Tipos de Prestaciones No Contributivas

1. Jubilación

La pensión no contributiva de jubilación asegura a los ciudadanos en situación de jubilación y **estado de necesidad** una prestación económica, asistencia médica, farmacéutica y servicios sociales complementarios.

✓ Requisitos:

- Tener **más de 65 años**
- **Residir legalmente en territorio español** y haberlo hecho durante un periodo de **10 años**

⚠ Incompatibilidad:

Es incompatible con la PNC de invalidez, con las pensiones asistenciales y con los subsidios de garantía de ingresos mínimos.

💰 Pago:

Se fraccionará en **14 pagas** (12 mensuales y 2 extraordinarias en junio y noviembre).

2. Invalidez

La prestación no contributiva por invalidez exige los siguientes requisitos:

✓ Requisitos:

- **Edad:** Tener **más de 18 años y menos de 65**
- **Residencia:** Residir legalmente en territorio español y haber residido al menos durante **cinco años**, de los cuales **dos deberán ser inmediatamente anteriores** a la fecha de la solicitud
- **Rentas:** Carecer de rentas o ingresos suficientes
- **Discapacidad/Enfermedad:** Estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado **igual o superior al 65%**

▢ 🗂️ Compatibilidad con Trabajo:

El beneficiario (Juan) **puede seguir trabajando** siempre y cuando esa actividad laboral sea **compatible con el grado de discapacidad** que le ha sido reconocido.

3. Hijo a Cargo

Esta prestación (ejemplo de María, que no ha cotizado nunca) tiene el mismo alcance y contenido que las prestaciones de nivel contributivo.

✓ Requisitos:

- **Residir** en territorio español
- **No tener derecho a la asignación económica por hijo a cargo en la modalidad contributiva**
- Tener a cargo un menor de 18 años afectado por una minusvalía en un grado **igual o superior al 65%**. (Ej. el hijo Agustín con un 98% de minusvalía)
- **Límite de Ingresos:** No haber percibido, si se tienen a cargo hijos menores de 18 años sin minusvalía, ingresos anuales de cualquier naturaleza superiores al límite establecido. Esta cuantía podrá incrementarse en un **15% por cada hijo a cargo**



3. Presunciones a Efectos de Invalidez PNC

Grado $\geq 65\%$

Se presume un **grado $\geq 65\%$ de discapacidad** si se tiene:
incapacidad en grado absoluto, una
pensión asistencial por enfermedad
o se está incapacitado legalmente.

Grado $\geq 75\%$

Se presume un **grado $\geq 75\%$ de discapacidad** a quienes tuvieran
reconocida una incapacidad en
grado de **gran invalidez**.



4. Prestaciones Contributivas

Las **prestaciones contributivas** son aquellas que **sí se encuentran sujetas a un periodo de cotización previo**.

"La diferencia fundamental radica en la exigencia de cotización previa para acceder a las prestaciones contributivas"

Tema 4: Prestaciones contributivas (I)

Las **prestaciones contributivas** de la Seguridad Social son aquellas que se incluyen en la acción protectora del Régimen General u otros regímenes, para las que se exige el cumplimiento de unos **requisitos mínimos de cotización**.

La cuantía de estas prestaciones se determina en función de lo cotizado (tanto por el trabajador como por el empresario) en ciertos períodos, lo que sirve para fijar una **base reguladora**. El organismo encargado de gestionar estas contribuciones es el **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**.

"Las prestaciones contributivas se determinan en función de lo cotizado por el trabajador y el empresario"

Las principales prestaciones contributivas incluyen: **jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento, viudedad, desempleo, complemento de maternidad, muerte y supervivencia, y la incapacidad temporal**.

1. Prestación Contributiva de Jubilación Ordinaria

La prestación económica por causa de jubilación en su modalidad contributiva ordinaria es **única para cada beneficiario** y consiste en una **pensión vitalicia**.

♦ 1.1. Tipos de Jubilación Contributiva

Existen diversos tipos de jubilación, aunque nos centraremos en la ordinaria: la ordinaria, la anticipada del mutualista, la anticipada por razón de actividad, la anticipada por discapacidad, la jubilación parcial y la jubilación flexible.

♦ 1.2. Requisitos de Acceso a la Jubilación Ordinaria

La jubilación contributiva está ligada a cumplir una serie de requisitos de antigüedad, edad o invalidez.

Edad de Jubilación (2022)

Antigüedad Cotizada	Edad de Jubilación
Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
37 años y 6 meses o más	65 años

Requisito Mínimo de Carencia

- **Periodo Mínimo:** Se deberá haber cotizado al menos **15 años**.
- **Carencia Específica:** Dos de los años cotizados han de haberse producido **en los 15 años anteriores a la solicitud de la prestación.** (Ej.: Si Rafael solicita la prestación en 2020, debe haber cotizado 2 años entre 2005 y 2020).

◆ 1.3. Características de la Prestación

Vitalicia

Es una prestación **vitalicia**, salvo que se produzca alguno de los casos de extinción que recoge la ley.

Imprescriptible

Se trata de una prestación que **no prescribe**.

Irrenunciable

No es posible renunciar a la misma, rigiendo el **principio de irrenunciabilidad**.

Parcial

La **jubilación parcial** puede alcanzarse compatibilizándose con un contrato de relevo o sin necesidad de celebrarlo.

2. Prestaciones Contributivas por Muerte y Supervivencia

Las pensiones por **muerte y supervivencia** se regulan en la **Ley 21/2021, de 28 de diciembre**.

◆ 2.1. Requisitos del Causante (Juan, marido de Catalina)

El derecho a la prestación depende de la situación del causante (el fallecido) respecto a la Seguridad Social en el momento del fallecimiento.

Causa del Fallecimiento	Requisitos Mínimos de Cotización (Carencia)
 Enfermedad Común	Haber completado un periodo mínimo de cotización de 500 días dentro de los cinco años anteriores al fallecimiento . Este requisito también aplica a las pensiones de orfandad .
 Accidente (laboral o no) o Enfermedad Profesional	No se exige periodo previo de cotización.
 Carencia General	Si el causante no se encontraba en situación de alta o asimilada, se exige haber completado un periodo mínimo de 15 años de cotización.

◆ 2.2. Pensión de Viudedad (Catalina)

La pensión de viudedad es de **carácter vitalicio**.

-  **Beneficiarios:** Catalina tendría derecho a esta pensión si estuviese casada o fuera pareja de hecho con el causante.
-  **Separación/Divorcio:** También se tiene derecho, aunque se hubiese separado, divorciado o se hubiese obtenido la anulación matrimonial, por el **tiempo proporcional** que estuvo casada con su marido o ex marido.

♦ 2.3. Pensión de Orfandad (Hijos de Juan)

Los hijos del causante (biológicos o adoptivos) tienen derecho a la pensión de orfandad, siempre que se cumplan ciertos requisitos.

Edad y Capacidad

Los hijos deben ser **menores de 21 años** o estar **incapacitados para el trabajo**.
(Ej.: El hijo de 24 años no tiene derecho a esta pensión por exceder el límite de edad).

Situación del Causante

Para conceder esta pensión también se exige que el causante se encontrase en **situación de alta o asimilado** o que fuese **pensionista**.

Orfandad por Violencia de Género

Si una persona (Aitana) pierde a su madre a causa de violencia de género, tendrá derecho a recibir esta prestación siempre que se halle en una **situación equiparable a una orfandad absoluta**, aunque no cumpla los requisitos ordinarios.

♦ 2.4. Prestación en Favor de Familiares (Juana y Paca)

Existe una prestación en favor de familiares que se regula en el **art. 226 de la Ley General de la Seguridad Social** y los **arts. 142 a 153 del Código Civil**.

"El familiar puede optar a la prestación si cumple requisitos de convivencia, edad, estado civil, dedicación al cuidado y carencia de medios propios"

Requisitos

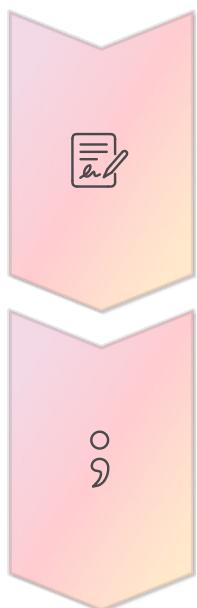
El familiar (Juana) puede optar a ella si cumple: **convivencia con el causante a su cargo**, ser **mayor de 45 años**, estar **soltera**, acreditar la **dedicación prolongada al cuidado del fallecido** y **carecer de medios propios de vida**.

Duración

En este caso y en el de orfandad, la duración será objeto de determinación por los reglamentos generales que desarrollan la Ley General de la Seguridad Social.

3. Jubilación Parcial

La **jubilación parcial** puede alcanzarse:



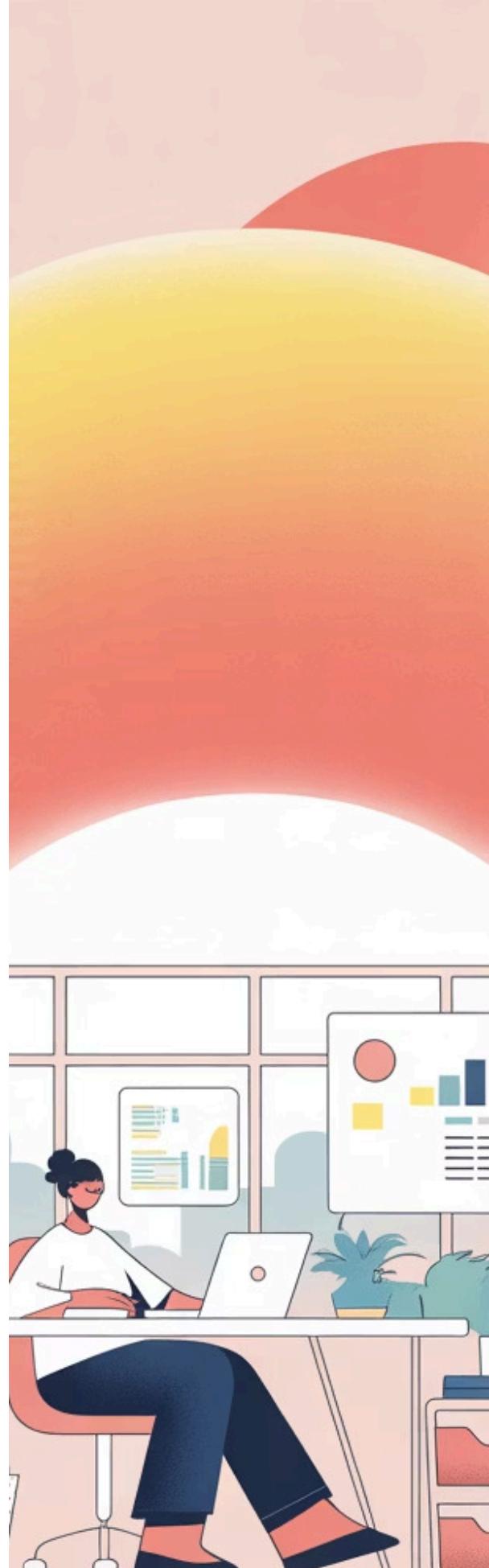
Opción 1

Compatibilizándose con un **contrato de relevo**.

Opción 2

Sin necesidad de celebrar el mismo.

"La jubilación parcial ofrece flexibilidad al trabajador para transitar gradualmente hacia la jubilación completa"



🚫 4. Incompatibilidad

Es fundamental conocer las **incompatibilidades entre prestaciones** para evitar situaciones irregulares en el cobro de las mismas.

Jubilación PNC

Incompatible con: Invalidez PNC, pensiones asistenciales, subsidios de garantía de ingresos mínimos.

Invalidez PNC

Incompatible con: Jubilación PNC, pensiones asistenciales, subsidios de garantía de ingresos mínimos y asignación familiar por hijo a cargo con discapacidad.

📋 5. Resumen de Incompatibilidades

Prestación	Incompatibilidad Principal
Jubilación PNC	Invalidez PNC, pensiones asistenciales, subsidios de garantía de ingresos mínimos
Invalidez PNC	Jubilación PNC, pensiones asistenciales, subsidios de garantía de ingresos mínimos y asignación familiar por hijo a cargo con discapacidad



 **Importante:** El cobro simultáneo de prestaciones incompatibles puede dar lugar a **sanciones administrativas** y la **obligación de devolver las cantidades indebidamente percibidas**.

Tema 5: Prestaciones contributivas (II)

Continuando con las prestaciones contributivas, en esta lección se aborda el régimen de **lesiones permanentes** y los **grados de incapacidad permanente**, que se conceden cuando el trabajador, tras tratamiento, presenta **reducciones funcionales graves** que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

1. Lesiones Permanentes No Incapacitantes (LPNI)

Las **Lesiones Permanentes No Incapacitantes (LPNI)** se dan cuando el trabajador (Diego) sufre una mutilación de carácter definitivo, causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que disminuye su integridad física, pero **no anula ni disminuye su capacidad laboral habitual**.

1.1. Régimen y Requisitos

Prestación

Consiste en una indemnización económica que se recibe una sola vez.

Requisitos

- Estar dado de **alta**
- Haber sido dado de **alta médica por curación**
- Que la lesión o mutilación venga **recogida en el baremo**

"La LPNI protege al trabajador que sufre una mutilación definitiva sin perder su capacidad laboral habitual"

  **Incompatibilidad:** Es incompatible con las prestaciones económicas por incapacidad permanente, **salvo** que la lesión que cause la incapacidad permanente sea **totalmente independiente** de la LPNI.

2. Procedimiento y Extinción de la Incapacidad Permanente

2.1. Procedimiento de Solicitud (Víctor, residente en Cáceres)

El procedimiento se inicia ante el **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)** de la provincia de residencia (Cáceres).

01

Dictamen

El **Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)** emite un dictamen propuesta de incapacidad permanente, el cual es **preceptivo, pero no vinculante**.

02

Resolución y Plazo

El Director Provincial del INSS dicta una resolución aprobatoria o denegatoria.

- **Plazo:** **35 días**, computados desde la fecha del acuerdo de inicio
- **Silencio Administrativo:** Si no se dicta resolución, se entiende **denegada por silencio administrativo**

2.2. Revisión por Agotamiento de la Incapacidad Temporal (IT)

Si la incapacidad se extingue por el transcurso de **545 días naturales** de IT, se debe examinar el estado del trabajador en un plazo máximo de **tres meses** para recalificar el grado de incapacidad.

 **Expectativa de Recuperación:** Si el trabajador presenta una expectativa de recuperación o mejora y una posible reincorporación laboral, el periodo de revisión podría retrasarse, **sin rebasar los 730 días naturales**.

2.3. Límite de Edad para Contingencias Comunes

"A partir de los 65 años, la jubilación sustituye a la incapacidad permanente por contingencias comunes"

Si el trabajador es **mayor de 65 años**, **no se le reconoce** el derecho a la prestación de incapacidad permanente derivada de **contingencias comunes**, debido a que en ese momento ya tiene la edad ordinaria de jubilación y reúne los requisitos para acceder a esta pensión. Solo si no reuniese los requisitos para la jubilación ordinaria, podría acceder a la prestación de IP.



3. Grados de Incapacidad Permanente (IP)

Los grados de incapacidad permanente se dividen en cuatro: 1) Parcial para la profesión habitual; 2) Total para la profesión habitual; 3) Absoluta para todo trabajo; y 4) Gran Invalidez.

1 Incapacidad Permanente Parcial (IPP)

Definición (Rafael, Mecánico): Disminución **no inferior al 20%** en el rendimiento normal para su profesión habitual, pero **sin impedir la realización de las tareas fundamentales** de la misma.

- **Prestación:** Indemnización de **24 mensualidades** de la base reguladora
- **Compatibilidad:** Es **compatible** con el desarrollo de una actividad laboral
- **Carencia (Enfermedad Común):** 1.800 días cotizados en los 10 años anteriores
- **Carencia (Accidente/Profesional):** No se exige periodo de cotización previo

2 Incapacidad Permanente Total (IPT)

Definición (Macarena, Camarera): Inhabilita al trabajador para la realización de **todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual** (camarera, que pierde la vista), **pero no para dedicarse a otra distinta**.

- **Prestación:** **55% de la base reguladora**, incrementable en **20% más si >55 años**
- **Compatibilidad:** Es **incompatible** con salario de actividad laboral **si las funciones coinciden**
- **Carencia (<31 años):** Cotizar 1/3 del tiempo entre 16 años y hecho causante (Macarena, 19 años: 1 año)
- **Carencia (>31 años):** Cotizar 1/4 del tiempo entre 20 años y hecho causante (mínimo 5 años), con 1/5 en últimos 10 años

3 Incapacidad Permanente Absoluta (IPA)

Definición (Eulalia): Inhabilita al trabajador para **cualquier tipo de profesión u oficio**.

- **Prestación:** **100% de la base reguladora**
- **Compatibilidad:** Es **incompatible** con realizar ninguna otra actividad laboral
- **Fiscalidad:** Prestación **exenta de tributar en el IRPF**
- **Carencia (No Alta):** 15 años cotizados, con 1/5 en últimos 10 años anteriores



SOS Gran Invalidez (GI)

Definición (Pedro): Requiere la ayuda de otra persona para llevar a cabo los **actos más esenciales de la vida** (vestirse, comer, ir al baño).

- **Prestación:** Pensión según IPA o IPT, más un **complemento para remunerar al cuidador.**
 - **Cálculo del Complemento:** 45% base mínima + 30% última base de cotización
 - **Límite Mínimo:** El complemento **nunca inferior al 45% de la pensión recibida**
- **Fiscalidad:** Prestación **exenta de tributar en el IRPF.**
- **Compatibilidad:** **Incompatible** con cualquier actividad laboral.

"La Gran Invalidez reconoce la necesidad de asistencia permanente para los actos más básicos de la vida diaria"

Cuantías

- IPP: **24 mensualidades**
- IPT: **55% (+20%)**
- IPA: **100%**
- GI: **IPA/IPT + complemento**

Compatibilidad

- IPP: **✓ Compatible**
- IPT: **Incompatible***
- IPA: **Incompatible**
- GI: **Incompatible**

Fiscalidad

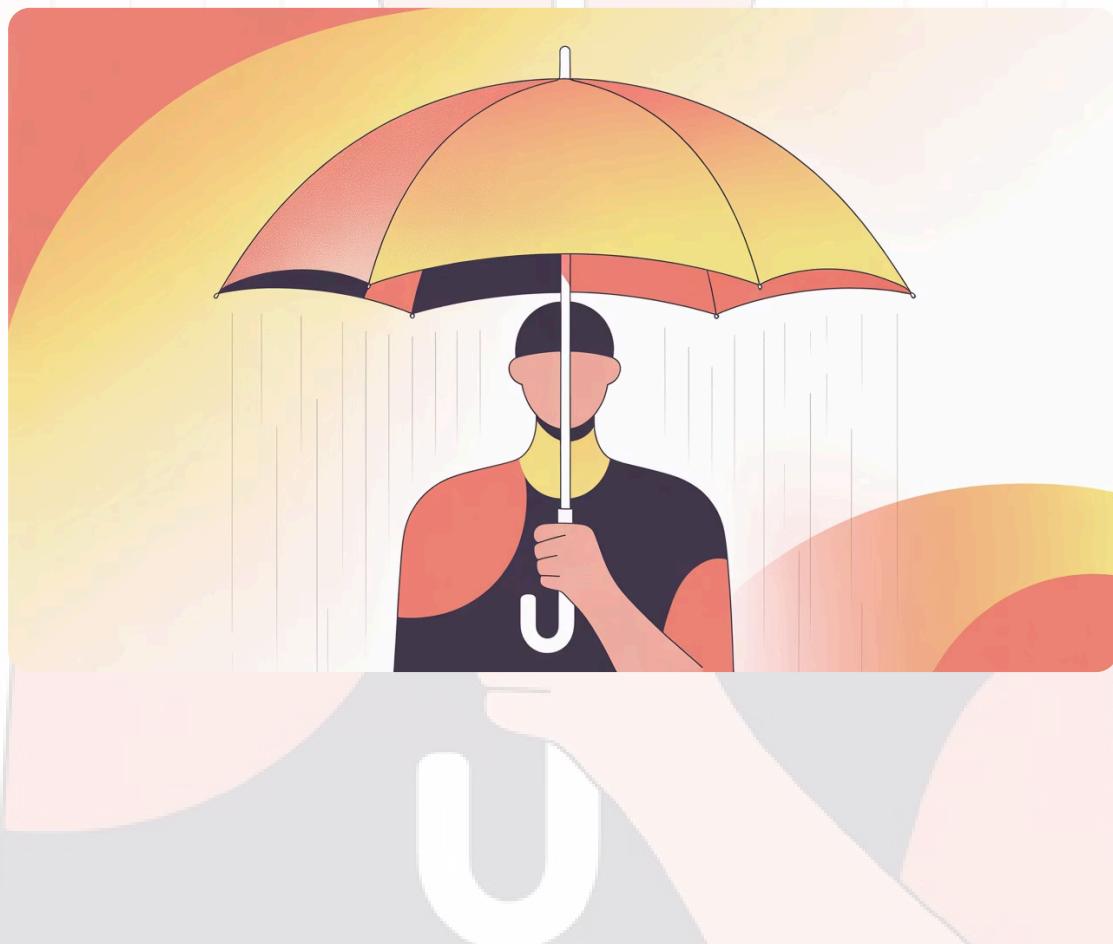
- IPP: **Tributa**
- IPT: **Tributa**
- IPA: **Exenta**
- GI: Exenta

Tema 6: Prestación por Desempleo

La prestación por desempleo, popularmente conocida como "el paro," es una figura jurídica diseñada para **proteger al trabajador ante la pérdida involuntaria de su puesto de trabajo.**

1. Requisitos de Acceso a la Prestación por Desempleo

La prestación por desempleo (PD) tiene lugar cuando el desempleo se produce por una **causa no imputable a la persona trabajadora**. Su objetivo es proteger a quienes **pudiendo y queriendo trabajar** pierden su empleo de forma temporal o definitiva, o ven reducida temporalmente su jornada entre un 10% y un 70%. Esta figura se regula en el **art. 268 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)**.



1.1. Condiciones para ser Beneficiario ✓

Requisito	Detalle y Ejemplos
Pérdida Involuntaria	La causa del desempleo no debe ser imputable al trabajador. Ejemplo (Carlos y Joaquín): Si Carlos se va voluntariamente o Joaquín no supera el periodo de prueba por decisión propia, no tienen derecho a la prestación. Si la empresa despide a Joaquín por no superar el periodo de prueba, sí tendría derecho.
Carencia de Cotización	Haber cotizado por desempleo 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación de desempleo.
Incompatibilidad General	No estar incluido en ninguna causa de incompatibilidad.
Edad	No haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.
Actividad Propia/Ajena	No realizar una actividad por cuenta propia o ajena a tiempo completo, salvo las establecidas en el programa de fomento de empleo.

"La prestación protege a quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su empleo de forma involuntaria."

1.2. Trámites Obligatorios y Plazos 🕒

17 Plazo de Solicitud

La solicitud debe presentarse ante la entidad gestora en el plazo de **15 días** desde que se produzca la situación legal de desempleo.

Inscripción y Compromiso

La solicitud requiere que la persona se **inscriba como demandante de empleo** y firme un **compromiso de actividad**.

2. Duración, Cómputo de Cotización y Cuantía

2.1. Duración de la Prestación (Días de Derecho)

La duración de la prestación es proporcional al periodo cotizado, con límites máximos.

Periodo Mínimo

360 días cotizados → 120 días de prestación

Periodo Máximo

Se tienen en cuenta como máximo **2.160 días cotizados**
→ Máximo de **720 días de prestación**

2.2. Cómputo de Periodos Cotizados (Acumulación)

-  **No Acumulación (Regla General):** Solo se pueden contabilizar los períodos de cotización que **no hayan sido utilizados previamente**. (Ej.: Elena cotiza 1.980 días, los agota, y luego cotiza 500 días más; en la segunda situación de desempleo, solo cuenta con los 500 nuevos días).
-  **Tiempo Parcial:** Si el trabajador tenía jornada reducida o a tiempo parcial, este tiempo se computa como un **día cotizado, independientemente de la jornada**.
-  **Vacaciones No Disfrutadas:** Las vacaciones no disfrutadas y abonadas en el finiquito se computan como **periodo de cotización**.

2.3. Base Reguladora y Cuantía

Para determinar la cuantía, se calcula la **base reguladora**, que es la cotización por la contingencia de desempleo correspondiente a los **últimos 180 días** (la que aparece en la nómina como base de contingencias comunes).

Periodo de Percepción	Porcentaje de la Base Reguladora
Primeros 180 días	70%
Día 181 en adelante	50%

"Los límites están establecidos por el índice Iprem vigente en el momento del nacimiento del derecho a desempleo."

Límites de la Cuantía (Índice Iprem 2022): La legislación establece un tope **máximo** y una cuantía **mínima**. Los límites están establecidos por el **índice Iprem vigente** en el momento del nacimiento del derecho a desempleo.

Límite (IPREM 2022)	Sin Hijos	Con 1 Hijo	Con 2 o más Hijos
Cuantía Mínima	540,42 €	722,81 €	722,81 €
Tope Máximo	1.182,17 €	1.351,05 €	1.519,93 €

⚠️ 3. Suspensión y Extinción del Derecho

3.1. Suspensión de la Prestación (Trabajo Temporal) II

Si el trabajador (Emilio) encuentra un nuevo trabajo cuya duración es **inferior a 12 meses**, la prestación por desempleo permanece **suspendida** y puede retomarse una vez finalizada esta actividad. En este caso, Emilio disfrutaría de los meses restantes de prestación. Esto se regula en el **art. 271 LGSS**.

3.2. Extinción por Incumplimiento X

El incumplimiento de los deberes asociados a la prestación por desempleo es causa de su pérdida, lo cual tiene carácter gradual.

☐ Causas de Extinción/Pérdida:

1. **Rechazar un puesto de trabajo** ofrecido por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).
2. Negarse a participar en las **acciones de promoción, formación o reconversión profesionales**, salvo causa justificada.

01

Primer Incumplimiento

Pérdida de **tres meses** de prestación.

02

Segundo Incumplimiento

Pérdida de **seis meses** de prestación.

03

Tercer Incumplimiento

Extinción de todo derecho.

"El incumplimiento de los deberes asociados a la prestación tiene carácter gradual, pudiendo llegar a la extinción total del derecho."

Tema 7: Estructura de la Seguridad Social

La gestión y administración de la **Seguridad Social** en España se efectúa bajo la dirección y tutela de los correspondientes departamentos ministeriales. Esta estructura se articula en **entidades gestoras, entidades colaboradoras y organismos autónomos**.

1. Entidades Gestoras de la Seguridad Social

Las **entidades gestoras** son organismos públicos con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar que se encargan de la gestión y administración de las prestaciones del sistema. Las principales son:

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Gestiona y administra las **prestaciones económicas** del sistema, **con excepción** de aquellas a cargo del IMSERSO.

Instituto Social de la Marina (ISM)

Gestiona el **régimen especial de seguridad social de los trabajadores del mar**.

Instituto Nacional de Servicios Sociales (IMSERSO)

Gestiona las **pensiones de invalidez y de jubilación en sus modalidades no contributivas**, así como los **servicios complementarios** de las prestaciones del sistema.

Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)

Le corresponde la **administración y gestión de los servicios sanitarios**, sin perjuicio de las competencias que tengan las comunidades autónomas.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

Se encarga de las **prestaciones en materia de desempleo** (anteriormente conocido como INEM).

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Le corresponde la gestión de los **recursos económicos del sistema**. Sus funciones incluyen: la **inscripción, la afiliación, las altas, las bajas, la cotización y la recaudación**.

2. Entidades Colaboradoras y Organismos Autónomos

2.1. Entidades Colaboradoras

Las **entidades colaboradoras** son entidades con **base asociativa privada** que ejercen funciones públicas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

◆ Naturaleza	◆ Función	◆ Ejemplo
Tienen personalidad jurídica propia .	Bajo la dirección y tutela de los respectivos departamentos ministeriales, efectúan la gestión y administración de las prestaciones y servicios que son competencia de la seguridad social.	La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales , que colaboran voluntaria u obligatoriamente en la gestión de la seguridad social.

2.2. Organismos Autónomos Principales

Existen organismos autónomos adscritos a los ministerios que cumplen funciones especializadas:

	Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo. Tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y cuenta con una estructura orgánica de base periférica . En sus órganos participan de forma tripartita y paritaria las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.		Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) Órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado. Su misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo , así como su promoción, apoyo y mejora. Para ello coopera con los órganos de las CCAA competentes.
	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) (Ya estudiado).		Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

3. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El **FOGASA** garantiza a los trabajadores la percepción de **salarios** y las **indemnizaciones por despido o extinción** de la relación laboral que estén pendientes de pago.

3.1. Causas de Intervención

El FOGASA interviene cuando la empresa es **insolvente** o se halla en un **procedimiento concursal**.

3.2. Límites y Cuantías Máximas (Año 2022)

El FOGASA abona salarios e indemnizaciones pendientes de pago, incluidos los de tramitación.

Concepto de Abono	Límite Máximo de FOGASA (2022)
Salarios	El doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) diario (con prorratoe de pagas extras) multiplicado por 120 días . Equivale a 9.314,40 euros (siendo 77,62 € el doble del SMI diario prorratoeado en 2022).
Indemnizaciones	El límite es de 28.331,30 euros .

3.3. Financiación y Subrogación

Financiación y Beneficiarios

- Financiación:** Se financia a través de las **cotizaciones** por esta contingencia de las empresas (públicas y privadas), así como mediante cantidades obtenidas por subrogación de renta o frutos de su patrimonio.
- Trabajadores Beneficiados:** Solo beneficia a los **trabajadores que tengan una relación laboral**.

Derechos y Preferencias

- Subrogación:** El FOGASA se **subrogará obligatoriamente** en los derechos y acciones laborales frente a la empresa deudora, manteniendo los privilegios salariales.
- Preferencia Salarial:** Los salarios de los trabajadores no satisfechos por los empresarios gozan de **preferencia sobre otros créditos**, y los correspondientes a los **últimos 30 días de trabajo** gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito **hasta el doble del SMI**.
- Plazo de Preferencia:** El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de **un año** a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.

01

Empresa insolvente o en concurso

02

FOGASA abona salarios e indemnizaciones pendientes

03

Subrogación en derechos frente a la empresa

04

Ejercicio de preferencia crediticia

Tema 8: La afiliación a la Seguridad Social

La **afiliación a la Seguridad Social (SS)** es un proceso esencial del sistema que dota al trabajador de identidad para el acceso a la protección social. En España, la afiliación posee un carácter **único y general** para todos los regímenes que componen el sistema, aunque la persona cambie de régimen por razón de su actividad.

1. Sujetos y Obligatoriedad de la Afiliación

1.1. Obligación de Afiliación (Empresario y Trabajador)

La afiliación a la Seguridad Social es **obligatoria**. Esta obligación de solicitar la afiliación recae sobre:

El Empresario

Obligado a solicitar la afiliación de los trabajadores que ingresen a su servicio.

El Propio Empresario

También está obligado a afiliarse él mismo.

El Trabajador

Obligado a solicitar la afiliación al empresario.

"La afiliación es obligatoria en la modalidad contributiva a efectos de derechos y obligaciones y se extiende a toda la vida laboral de las personas."

1.2. Ámbito de Aplicación (A quién se extiende la obligación)

La obligación de afiliación se extiende a **toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral** que se incluya en los siguientes regímenes:

-  Trabajadores por cuenta **ajena**
-  Trabajadores por cuenta **propia**
-  **Socios de cooperativas** de trabajo asociado
-  **Estudiantes** (en convenios de colaboración entre centros educativos y de trabajo)
-  **Funcionarios Públicos** (civiles o militares)

1.3. Procedimiento y Naturaleza de la Afiliación

Carácter Obligatorio

La afiliación es obligatoria en la **modalidad contributiva** a efectos de derechos y obligaciones y se extiende a **toda la vida laboral** de las personas comprendidas en este sistema.

Formalidad

Se realiza a través del **modelo TA1**.

Afiliación de Oficio

La **Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)** podrá efectuar la afiliación de oficio (p. ej., tras una inspección de trabajo).

2. Número de Identificación y Responsabilidad

2.1. Número Único de la SS (NUSS y NAF)

Cada ciudadano recibirá de la TGSS un **número para su identificación**, el cual:

Es Único

No cambiará independientemente de si el trabajador está trabajando para un empresario o para otro.

Identificación

Se conoce como **Número de la Seguridad Social (NUSS)** y coincide con el **Número de Afiliación (NAF)** de las personas físicas. Consta en una tarjeta de seguridad social.

2.2. Responsabilidad por Falta de Alta (Accidente Laboral)

- En caso de que un trabajador (Emilio) sufra un accidente laboral **sin estar dado de alta**, la responsabilidad por la falta de alta recae sobre:



La Empresa

(en el ejemplo, la comunidad de propietarios)

El INSS

El **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, ya que, al tratarse de un accidente laboral, este organismo responde siempre.

3. Inscripción de la Empresa y Código de Cotización

3.1. Obligación de Inscripción (CCC)

El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores deberá solicitar su **inscripción como empresa antes del inicio de la actividad** ante la Administración de la TGSS más próxima a su domicilio.

"A este empresario se le asignará un número que se considerará **Código de Cuenta de Cotización (ccc)**."

3.2. Concepto de Empresario a Efectos de Afiliación

Se considera empresario a efectos de afiliación:

-  Toda **persona física o jurídica**, pública o privada
-  A la que prestan su servicio los trabajadores
-  Su actividad **no tiene por qué estar motivada por el ánimo de lucro** (p. ej., la comunidad de vecinos)

3.3. Mutuas y Elección de Entidad Gestora

En el momento en el que el empresario solicite su inscripción, hará constar:

1 La entidad gestora

Organismo responsable de la gestión de las prestaciones.

2 Las mutuas

La **entidad o entidades colaboradoras** (mutuas) por las que opta para protegerse frente a contingencias de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**.

3.4. Excepción al Previo Alta (Urgencia Inhábil)

 Solo existe una **excepción** a la obligación del alta previa, que se da en casos de **urgencia**:

01

Condición

No se ha podido prever con antelación el inicio de la prestación laboral del trabajador y se trata de un **día inhábil** (p. ej., el domingo en el restaurante pizzería Enrico).

02

Comunicación Obligatoria

En ese mismo momento, los empresarios deberán **comunicar a la Dirección Provincial de la TGSS** los datos relativos al trabajador y al propio empresario.

3.5. Principio de Unicidad y Conservación de Documentos



🔒 Unicidad

La inscripción que realice el empresario será **única y válida** en los regímenes del Sistema de la Seguridad Social para **todo el territorio** y para **toda la vida física o jurídica de la empresa**.



📦 Conservación

Los empresarios están obligados a **conservar por un periodo mínimo de cinco años** los documentos justificativos de su inscripción.



Afiliación



Inscripción



Alta

Tema 9: Cotización y recaudación de la Seguridad Social

La **cotización** es la actividad por la cual los sujetos obligados aportan **recursos económicos** al sistema de la Seguridad Social (SS) para la cobertura de determinados riesgos.

1. Tipos de Contingencias y Sujetos Responsables de Cotización

Los riesgos cubiertos por el sistema se clasifican en diferentes categorías de contingencias. La responsabilidad de la cotización se distribuye entre el trabajador y el empresario.

Contingencia	Finalidad	Sujeto que Cotiza
Comunes	Cobertura de situaciones derivadas de enfermedades comunes que no provengan del trabajo (ej.: esguince en casa).	Trabajador y Empresario.
Profesionales	Cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ej.: enfermedad de la voz por desgaste laboral, estrés laboral y COVID a efectos de baja). Cubre incapacidad temporal/permanente, muerte y supervivencia.	Exclusivamente el Empresario.
Horas Extraordinarias	Se calcula sobre la remuneración percibida por este concepto. No es computable para la base reguladora de prestaciones.	Trabajador y Empresario.
Desempleo	Cubre la prestación por desempleo.	Trabajador y Empresario (Obligatorio para autónomos desde 2019).
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	Garantizar indemnizaciones y salarios no abonados por las empresas.	Exclusivamente la Empresa.
Formación Profesional	Destinada a la formación, reciclaje, recalificación y reclasificación profesional.	Trabajador y Empresa.

🔑 2. Elementos Clave de la Cotización

Para comprender el funcionamiento de la cotización, se deben considerar tres elementos interdependientes:



2.1. Base de Cotización 📊

La base es el monto sobre el cual se aplica el porcentaje (tipo) de cotización.

- **Régimen General:** Será la **remuneración total que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador**.
- **Regímenes Especiales:** Será la cantidad que resulte de aplicar las **reglas especiales para cada régimen**.
- **RETA (Autónomos):** Es la base **elegida por el trabajador** entre las bases máximas y mínimas que correspondan.



2.2. Tipo de Cotización 📈

El tipo de cotización es el **porcentaje que se aplica a la base de cotización** y se establece anualmente en los **Presupuestos Generales del Estado** y en la **orden de cotización**.



2.3. Cuota de Cotización 💰

La cuota es el **resultado de aplicar el tipo de cotización a la base y de deducir las bonificaciones y reducciones** que resulten aplicables. Esta cuota puede ser fijada directamente por las normas reguladoras de cotización en los distintos regímenes.

"La cuota es el resultado de aplicar el tipo de cotización a la base y de deducir las bonificaciones y reducciones que resulten aplicables."

⚖️ 3. Responsabilidad, Recaudación y Gestión

3.1. Obligación de Ingreso y Responsabilidad Empresarial 🏢

El **empresario** es el sujeto responsable del pago y del cumplimiento de la obligación de cotizar.

Función del Empresario

El empresario es el encargado de **descontar** a los trabajadores de su nómina tanto lo que debe cotizar el empresario como lo que deben cotizar los trabajadores, y es el encargado de **ingresarlo** en la **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**.

Incumplimiento

Si el empresario incumple su obligación de cotizar, queda obligado a ingresar las cuotas **a su exclusivo cargo**; en este caso, **no se le podría reclamar al trabajador**.

"Si el empresario incumple su obligación de cotizar, queda obligado a ingresar las cuotas a su exclusivo cargo; en este caso, no se le podría reclamar al trabajador."

3.2. Gestión de la Recaudación (TGSS)

La gestión de la recaudación de los recursos del sistema es **competencia exclusiva de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**.

Esta gestión incluye:



  **Resumen clave:** La TGSS centraliza toda la gestión recaudatoria del sistema de Seguridad Social, garantizando el correcto funcionamiento del sistema de protección social.

BLOQUE 7

Procedimiento Laboral (I). Cuando los problemas en el trabajo llegan a los tribunales.



Tema 1: El orden jurisdiccional Social

El **proceso laboral** constituye la vertiente procesal del derecho del trabajo y se encuentra regulado fundamentalmente en la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**.

1. Competencias Materiales del Orden Social

Los órganos jurisdiccionales sociales conocen de las pretensiones que se promueven dentro de esta rama del derecho, tanto en la vertiente **individual** como en la **colectiva**.

El **art. 2 LRJS** regula el amplio ámbito de las competencias del orden social, que incluye:

Relación Laboral

Disputas entre empresarios y trabajadores derivadas del contrato de trabajo y ejercicio de derechos y obligaciones (p. ej., **vacaciones y libertad sindical** de los trabajadores).

Daños y Contingencias

Disputas relacionadas con **daños originados en la prestación de servicios** (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales). Incluye la acción ejercida por los **causahabientes** del trabajador fallecido.

Colectivos Específicos

Cuestiones entre **sociedades de trabajo o cooperativas** y sus socios trabajadores (ejemplo Consum). Asuntos entre **trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)** y las empresas.

Derechos Fundamentales

Asuntos de **libertad sindical, huelga** y demás derechos fundamentales y libertades públicas.

Representación Colectiva

Conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, procesos en materia **electoral** (incluidas las elecciones a órganos de representación en las AAPP), y asuntos de **constitución, impugnación de estatutos y reconocimiento de sindicatos y asociaciones empresariales**.

Seguridad Social

Prestaciones de la Seguridad Social (incluido el desempleo y el cese de actividad de autónomos). Imputación de **responsabilidad a empresarios o terceros** respecto de las prestaciones de SS.

Control Administrativo

Impugnación de **resoluciones administrativas de la Autoridad Laboral** y contra las AAPP (incluido el **Fondo Salarial**).

2. Esquema-Resumen de Competencias

♦ Ámbito Individual

- Contratos de trabajo
- Derechos laborales
- Vacaciones
- Libertad sindical

♦ Ámbito Colectivo

- Conflictos colectivos
- Convenios colectivos
- Procesos electorales
- Sindicatos

♦ Seguridad Social

- Prestaciones SS
- Desempleo
- Responsabilidad
- Cese autónomos

2. Materias Excluidas de la Jurisdicción Social (Art. 3 LRJS)

El **art. 3 LRJS** establece las materias en las que los órganos del orden social **no son competentes**. Entre las principales exclusiones se encuentran:

Impugnación Directa de Disposiciones Generales

No conocen de la **impugnación directa de disposiciones generales** de rango inferior a la ley y a decretos legislativos.

Tutela de Derechos de la Función Pública

No conocen de cuestiones de tutela de la libertad sindical y derecho a huelga relativo a los **funcionarios públicos** y al personal estatutario de los servicios de salud.

Huelga y Servicios Esenciales

No tienen competencia para juzgar las disposiciones que establezcan las **garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales** en caso de huelga.

Coordinación de PRL

No conocen en materia de riesgos laborales cuando la disputa sea **entre el empresario y los obligados a coordinar** las actividades preventivas.

Responsabilidad Patrimonial (SS/Sanitaria)

No conocen las reclamaciones sobre **responsabilidad patrimonial** de las entidades gestoras de la SS y de los organismos del Sistema Nacional de Salud (por ocasión de asistencia sanitaria).

Cuestiones Concursales

No son competentes para juzgar las pretensiones cuyo conocimiento la ley concursal reserve a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso.

3. Competencia Internacional y Legislación Aplicable

3.1. Competencia Internacional (Agustín, Ingeniero Sueco)

La **Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ)**, en su **art. 25**, establece que los juzgados y tribunales españoles tendrán **competencia internacional en el orden social** cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Criterios de Competencia

-  Los servicios se hayan prestado en España
-  El contrato se haya celebrado en territorio español
-  El demandado tenga su domicilio en territorio español
(o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación)

Nota: Si la empresa (demandada) no hubiese tenido domicilio en España y el contrato se hubiese firmado en Suecia, los tribunales españoles no tendrían competencia. Este régimen también se regula en el **art. 21 del Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo.**

"Los juzgados y tribunales españoles tendrán competencia internacional en el orden social cuando concurra alguna de las circunstancias establecidas en el art. 25 LOPJ"

3.2. Legislación Aplicable (Ley Regulatoria del Contrato)

Una vez establecida la competencia internacional, se determina la legislación aplicable, siguiendo un orden jerárquico:

01

Ley Elegida por las Partes

En principio, se aplica la ley elegida en el contrato. Sin embargo, esta elección **no puede privar al trabajador de la protección** que le asegura la normativa laboral de su país de origen.

02

Lugar de Trabajo Habitual

Si no hay pacto, el contrato se regirá por la ley del país en el cual el trabajador realiza su trabajo **habitualmente**.

03

Lugar de Contratación (Subsidiario)

Si el lugar de trabajo habitual no puede determinarse (p. ej., Agustín realiza su trabajo a partes iguales en distintos países), se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual fue **contratado** Agustín.

04

Vínculos Más Estrechos

Si el conjunto de circunstancias da a entender que el contrato presenta **vínculos más estrechos con un país que no coincide con los criterios anteriores**, se aplicará la ley de este país.

Tema 2: Órganos de la jurisdicción social

La **Jurisdicción Social** se compone de una estructura jerárquica especializada que atiende la vertiente procesal del Derecho del Trabajo. Los principales órganos del orden social son los **Juzgados de lo Social**, los **Tribunales Superiores de Justicia**, la **Audiencia Nacional** y el **Tribunal Supremo**.

1. Estructura Jerárquica del Orden Social

La **Jurisdicción Social** se organiza en cuatro niveles jerárquicos fundamentales, cada uno con competencias específicas y claramente delimitadas.

Órgano	Ubicación	Competencia Principal	Ausencia de Instancia
Juzgados de lo Social	Capitales de provincia y otras ciudades importantes (354 juzgados en 79 circunscripciones).	Demandas individuales (despidos, sanciones, reclamaciones de cantidad), demandas contra la Seguridad Social/SEPE/FOGASA, y demandas de TRADE contra su cliente principal.	No aplica.
Tribunales Superiores de Justicia (TSJ)	Una Sala de lo Social en cada Comunidad Autónoma.	Recursos de Suplicación (contra sentencias de los Juzgados de lo Social y Jueces de lo Mercantil en materia concursal) y conflictos de competencia de su circunscripción.	No existen las Audiencias Provinciales en la jurisdicción social.
Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN)	Única en el país.	Conflictos colectivos de ámbito nacional o que engloban a varias comunidades autónomas .	No aplica.
Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS)	Única en el país.	Resuelve recursos de Casación (contra sentencias de los TSJ y la AN).	No aplica.



💡 2. Competencia Territorial (Artículos 10 y 11 LRJS)

La competencia territorial, recogida en los **arts. 10 y 11 LRJS**, determina qué Juzgado de lo Social conoce de la demanda.

"La competencia territorial garantiza que el trabajador pueda elegir el foro más conveniente para ejercer sus derechos."

⌚ Situación del Trabajador/Empresa

- **Regla General**
- **Servicios en Distintas Circunscripciones**
- **Varios Demandados**
- **Demandado (AAPP) Empleadora**
- **Excepción (Trabajadores en el Extranjero)**

⚖️ Fórum Competente (Juzgado de lo Social)

- Lugar de **prestashopión de los servicios** o domicilio del **demandado** (empresa).
- Domicilio del **demandante** (Lola), lugar de **celebración del contrato** o domicilio del **demandado** (empresa).
- Si se opta por el fuero del domicilio, el actor puede elegir el domicilio de **cualquiera** de los demandados.
- Lugar de **prestashopión de los servicios** o domicilio del **demandante**.
- Competente el juzgado del **domicilio de la administración pública demandada**.

✓ Opción de Elección (Elegir entre)

- Sí (si los lugares son distintos).
- Sí (elegir entre su domicilio, el del contrato o el del demandado).
- Sí (si se opta por el fuero del domicilio).
- Sí (a elección del demandante).
- No aplica (fuero único).

3. Competencias en Única Instancia de los TSJ y AN

Ciertos procesos, debido a su ámbito o trascendencia, son conocidos en única instancia por los tribunales superiores, **sin pasar por los Juzgados de lo Social.**

"Los conflictos de mayor alcance territorial requieren una resolución directa por los órganos superiores de la jurisdicción."



1 Competencias en Única Instancia del TSJ (Comunidad Autónoma)

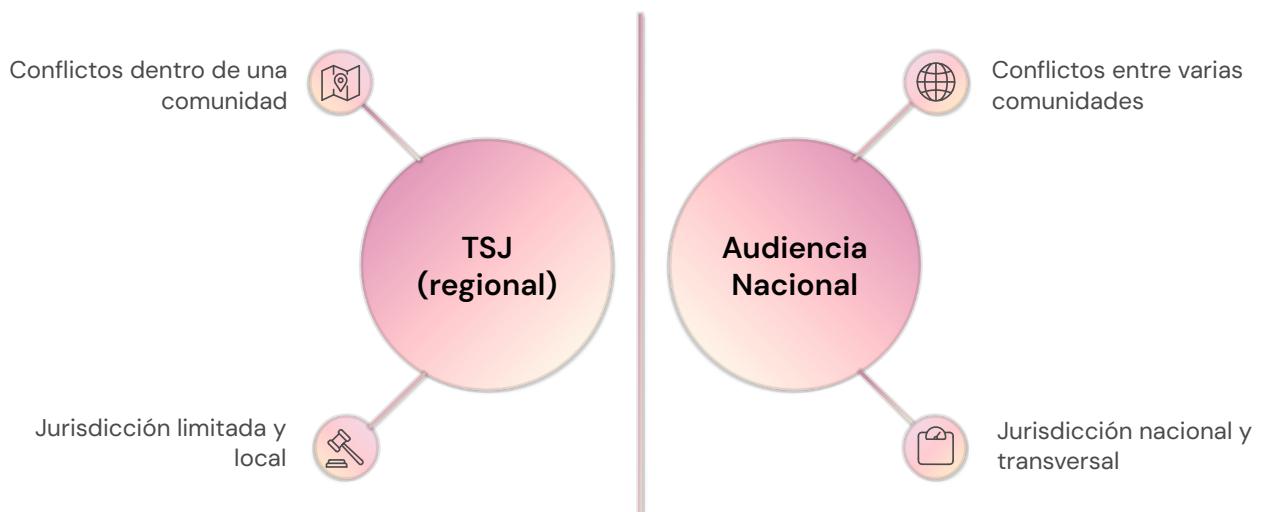
La Sala de lo Social del TSJ (p. ej., de Madrid) conoce en única instancia de:

- **Despidos Colectivos** cuando se impugnan y afectan a varios trabajadores de su circunscripción territorial (una provincia o parte de ella).
- **Recursos de Suplicación** (contra Juzgados de lo Social y Jueces de lo Mercantil de su circunscripción).
- **Cuestiones de Competencia** que se originen entre los Juzgados de lo Social de su misma circunscripción.

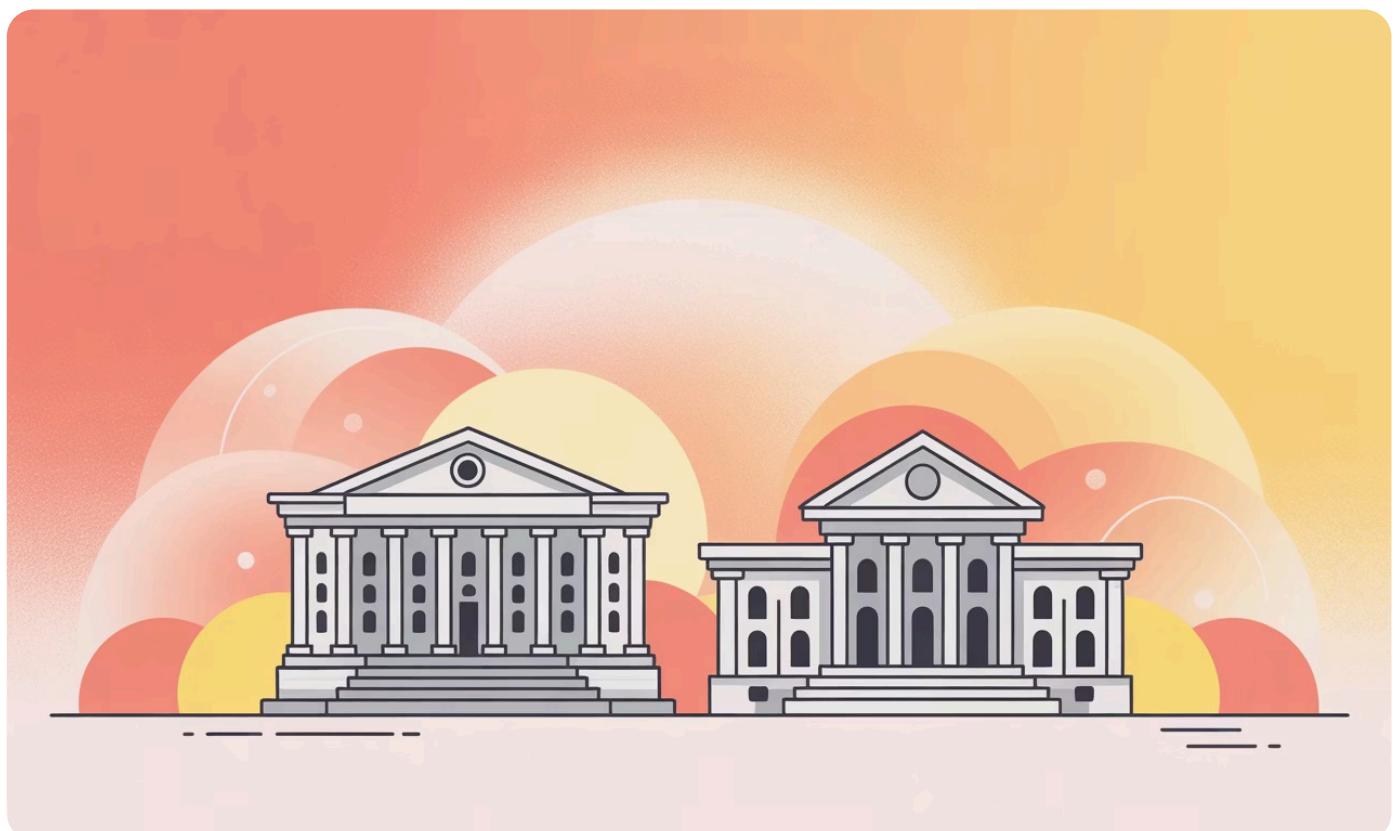


2 Competencias en Única Instancia de la Audiencia Nacional

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional será competente para conocer **en única instancia** si el conflicto (p. ej., un despido colectivo) afecta a trabajadores de **distintas comunidades autónomas**.



Esta distribución de competencias garantiza que los conflictos laborales sean resueltos por el órgano más adecuado según su **alcance territorial** y su **complejidad jurídica**, optimizando así la administración de justicia en el ámbito social.





Tema 3: Límites de la Jurisdicción Social

La idea fundamental que debe retener es que los órganos de lo social conocen de las pretensiones que tengan que ver con el **derecho del trabajo**, incluyendo tanto la vertiente individual, como la colectiva y la seguridad social.

Las competencias están detalladas de forma **cerrada y taxativa** en el **art. 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**.

1. Materias Incluidas en la Competencia (Art. 2 LRJS)

Los tribunales de lo social son competentes para conocer de las siguientes materias:



Contrato o Relación de Trabajo
Conflictos relacionados con el contrato de trabajo o la relación de trabajo.



Daños en la Prestación
Acciones de los trabajadores contra el empresario por **daños originados en el ámbito de la prestación de servicios**, o que tengan su causa en **accidentes de trabajo o enfermedades profesionales**.



Conflictos Societarios y Autónomos
Conflictos laborales entre sociedades o cooperativas con sus socios trabajadores.
Conflictos relacionados con el régimen profesional de los **trabajadores autónomos económicamente dependientes**.



Derechos Fundamentales (DF)
Tutela de los DF y libertades públicas relacionados con el trabajo, como **libertad sindical, huelga o la prohibición de discriminación y acoso**.



Representación Colectiva
Conflictos en materia de **prevención de riesgos laborales, conflictos y convenios colectivos, conflictos electorales** de representantes, o los relacionados con **sindicatos y asociaciones empresariales**.



Control Administrativo
Impugnación de **actos y resoluciones administrativas en materia laboral** (p. ej., resoluciones de la autoridad laboral en procedimientos de suspensión o extinción de contrato, o las recaídas en la potestad sancionadora en materia laboral y sindical).

Seguridad Social

Determinados conflictos en relación con la **seguridad social**.

2. Cuestiones Prejudiciales (Art. 4 LRJS)

El **art. 4 LRJS** delimita el conocimiento de las cuestiones que, sin pertenecer directamente al orden social, están relacionadas con él:

Regla General

Los tribunales podrán conocer de las **cuestiones previas y perjudiciales** que, sin pertenecer directamente al orden laboral, estén **directamente relacionadas** con las atribuidas al mismo.

Exclusiones

Quedan excluidas las materias enumeradas en el **art. 3 LRJS** y las previstas en la **Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio)**.

Cuestiones Penales

Las cuestiones perjudiciales de **naturaleza penal** solo suspenderán el plazo para adoptar la decisión cuando se basen en **falsedad documental** y su solución sea **totalmente indispensable** para dictarla.

-  **Nota importante:** Las cuestiones prejudiciales permiten a los tribunales sociales resolver aspectos conexos, pero siempre dentro de límites claramente establecidos.

3. Materias Excluidas de la Competencia (Art. 3 LRJS)

El **art. 3 LRJS** contiene una lista de materias que están **excluidas** del conocimiento de los órganos y tribunales de este orden.

Control de Legalidad

No pueden conocer de la **impugnación de reglamentos y decretos legislativos que excedan de los límites de la delegación**, aun cuando traten sobre materias laborales, sindicales o de seguridad social. (Competencia del orden **Contencioso-Administrativo**).

Tutela Sindical y Huelga (Funcionarios)

No pueden conocer de la tutela de los derechos de **libertad sindical y del derecho a huelga de los funcionarios públicos**, dado que estos tienen un estatuto propio.

Huelga (Servicios Esenciales)

Tampoco conocen de las **disposiciones que establezcan servicios esenciales en caso de huelga**.

Ciertos Conflictos de PRL

Hay ciertos conflictos en materia de **prevención de riesgos laborales** que están excluidos.

Seguridad Social (Actos de Gestión Primaria)

Se excluyen ciertos conflictos en materia de seguridad social, como la **impugnación de actos administrativos sobre inscripciones de empresas o de la alta, baja o variaciones de datos de los trabajadores**.

Materia Concursal

Están excluidos los conflictos en materia **concursal**, ya que su conocimiento está reservado **en exclusiva al juez del concurso**.

"Ante un caso concreto, es imprescindible consultar los arts. 2 y 3 LRJS para determinar si la materia es enjuiciable por los tribunales de lo laboral."

Art. 2 LRJS

Enumera las materias que **SÍ** deben conocer los tribunales sociales.

Art. 3 LRJS

Contiene las materias que están **EXCLUIDAS** de su competencia.

Conclusión práctica: Ante un caso concreto, es imprescindible consultar los **arts. 2 y 3 LRJS** para determinar si la materia es enjuiciable por los tribunales de lo laboral. El art. 2 enumera las materias que **SÍ** deben conocer, y el art. 3 contiene las que están **excluidas**.

Tema 4: Principios del proceso laboral

El **proceso laboral** es un procedimiento con una configuración distintiva en el sistema jurisdiccional, diseñado para tutelar a la parte estructuralmente débil (el trabajador) y garantizar la celeridad y eficacia en la resolución de conflictos del orden social.

1. Principios Característicos del Proceso Laboral

El proceso laboral se distingue del resto de procedimientos jurisdiccionales por cuatro nociones básicas:



Inmediación

Los actos procesales básicos se realizan en **presencia del juez que va a dictar sentencia**. Esto contrasta con el ámbito penal, donde existe un juez instructor y otro que dicta sentencia.



Oralidad

Se rige por el principio de oralidad, potenciando la **espontaneidad y la celeridad**.



Concentración

Se busca **condensar lo máximo posible los actos** y que se dicte sentencia lo antes posible.



Gratuidad

Se intenta suprimir la mayor parte de gastos posibles, y se declara el **beneficio de justicia gratuita para todos los trabajadores** en asuntos laborales.

2. Tutela y Flexibilidad (Garantías de la Parte Débil)

"Dado el **desequilibrio estructural** de las partes en el proceso laboral, se establecen garantías para cumplir el principio de igualdad."

 Irrenunciabilidad	 Intervención Administrativa	 Dirección Judicial
Los derechos del trabajador en el proceso son irrenunciables .	Se admite que determinados actos administrativos tengan el mismo valor que una pretensión formalizada ante el juzgado, permitiendo a las autoridades laborales intervenir cuando detectan infracciones que perjudican a los trabajadores.	El juez de lo social tiene facultades de dirección que le permiten tutelar a la parte más débil (o a ambas), auxiliándolas en la posible ignorancia procesal y advirtiéndolas en los trámites a seguir.

2. Capacidad Procesal, Partes y Representación

2.1. Capacidad Procesal y Partes en el Proceso

Tanto **Emilio Delgado** (demandante, portero) como la **Comunidad de Vecinos** (demandada) serían considerados **parte** en el proceso.

Definición de Capacidad Procesal

Tienen capacidad procesal los titulares de un **derecho o un interés legítimo** que puedan comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses, y que se encuentren en el **pleno ejercicio de sus derechos civiles**.

Legitimación de Sindicatos/Asociaciones

Los **sindicatos** y las **asociaciones empresariales** tienen legitimación para defender los intereses económicos y sociales que les son propios.

2.2. Intervención Letrada

- Importante:** Para iniciar la demanda en la instancia, el trabajador (Emilio) **no necesita abogado ni procurador**. Sin embargo, si necesita interponer un **recurso**, sí requeriría **intervención letrada**.

2.3. Tipos de Representación

La representación en el proceso podrá ser voluntaria o necesaria:

Representación Voluntaria (Por Elección)

- El trabajador (Emilio) comparece **por sí mismo**.
- El trabajador confiere su representación a un **procurador, abogado, graduado social colegiado o a un tercero** (amigo Paco).
- Los **sindicatos** podrán actuar en un proceso **en nombre e interés de los trabajadores** si estos así lo autorizan.

Representación Necesaria (Legal o Procesal)

- **Incapacidad Civil:** Si Emilio no se encuentra en pleno uso de sus derechos civiles, comparecerá su padre **Mariano**, que es su representante legítimo.
- **Personas Jurídicas:** Comparecerá quien legalmente **la represente**.
- **Comunidades de Bienes/Grupos:** Comparecerán quienes aparezcan como **organizadores, directores o gestores** de los mismos.

2.4. Designación de Representante Común (Acumulación)

"Se deberá designar un **representante común** en dos supuestos específicos."

01

Demanda Conjunta

Cuando demanden de forma conjunta **más de 10 actores**.

02

Acumulación de Autos

Cuando un juzgado o tribunal acuerde de oficio o a instancia de parte la **acumulación de autos** que corresponden a varias demandas presentadas contra un mismo demandado y que afectan a **más de 10 actores**.

Tema 5: Las partes en el procedimiento laboral

El Título II de la **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)** establece las reglas específicas sobre la intervención de las partes en el proceso laboral. Se aplican las reglas generales de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), con las especialidades del orden social.

1. Capacidad y Legitimación Procesal (Artículos 16 y 17 LRJS)

1.1. Capacidad Procesal (Art. 16 LRJS)

La capacidad procesal se atribuye a quienes estén en **pleno ejercicio de sus derechos civiles**. El art. 16 LRJS prevé especialidades para menores y otros entes:

 Sujeto	 Regla de Capacidad/Representación
• Trabajadores (16-18 años)	• Capacidad respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la Seguridad Social, siempre que no precisen autorización para la celebración de dichos contratos o la hayan obtenido.
• TRADE	
• Personas Jurídicas	• Tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de 16 años .
• Entidades sin Personalidad	• Comparecerán quienes legalmente las representen (p. ej., administrador o representante designado conforme a estatutos e inscrito en el Registro Mercantil).
• Masas Patrimoniales	• Comparecerán quienes legalmente las representen en juicio (p. ej., un copropietario de una comunidad de bienes, según acuerdo interno). • Comparecerán quienes conforme a la ley las administren (p. ej., herencias yacentes, patrimonios protegidos de personas con discapacidad).

 **Ejemplo (Laura):** Una joven de 17 años que firmó su contrato de dependienta sin autorización (por permitirlo la ley) puede reclamar directamente las horas extras ante la jurisdicción social.

1.2. Legitimación Procesal (Art. 17 LRJS)

La legitimación corresponde a los **titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo** que puedan ejercitar acciones ante los órganos sociales. La regla general debe complementarse con el **art. 6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC)**.

"La legitimación corresponde a los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo que puedan ejercitar acciones ante los órganos sociales."

A. Supuestos Especiales de Legitimación Activa: 🔎

1 Sindicatos y Asociaciones Empresariales

Tienen legitimación para la **defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios**. (Ej.: Sindicato que impugna un cambio en condiciones laborales que reduce beneficios sin negociación).

2 Organizaciones de Autónomos

Tienen legitimación para la **defensa de los acuerdos de interés profesional** que hayan firmado.

3 Ministerio Fiscal

Estará legitimado para intervenir en **todos aquellos supuestos previstos legalmente**.

4 Defensa de Víctimas de Discriminación LGTBI

Para la defensa de los derechos e intereses de las víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, etc., además de las personas afectadas, y **siempre que cuenten con autorización expresa**, están legitimados: partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones profesionales de autónomos, organizaciones de consumidores y usuarios, y las asociaciones LGTBI legalmente constituidas.

5 Defensa de Intereses Difusos

Cuando las personas afectadas sean una **pluralidad indeterminada o de difícil determinación** (intereses difusos), la legitimación para demandar corresponderá **exclusivamente** a los organismos públicos competentes, partidos políticos y las organizaciones mencionadas en el punto anterior.

6 Acoso Discriminatorio LGTBI

La persona **acosada será la única legitimada** en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, etc.. (Ej.: Carlos, un empleado transgénero, es la única víctima directa legitimada para iniciar la demanda por acoso discriminatorio).

7 Recursos

Para interponer recurso estará legitimada activamente aquella parte a la que la **resolución le sea desfavorable**, siempre que no actúe con finalidad dilatoria o con abuso de derecho.

B. Supuestos Especiales de Legitimación Pasiva: ⚙

- **1. Fijación de Vacaciones (Art. 125):** En el proceso sobre la preferencia del periodo vacacional, habrán de ser **demandados los afectados**.
- **2. Impugnación de Laudos Electorales (Art. 129):** Será parte demandada **toda persona o sindicato que formase parte del procedimiento arbitral**.
- **3. Impugnación de Convenio Colectivo (Art. 165.2):** Estará legitimada pasivamente **toda representación integrante de la comisión o mesa negociadora del convenio**.

4. Representación y Defensa Procesal (Artículos 18-23 LRJS)

4.1. Comparecencia y Representación Facultativa (Art. 18) 🤝

Las partes podrán comparecer **por sí mismas** o conferir su representación a:



La representación podrá conferirse mediante **poder otorgado por comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia**, a través del **registro electrónico de apoderamiento (Apodacta)** o por **escritura pública**.

! Obligatoriedad de Representación (Para el examen):

- La representación y defensa por graduado social y abogado es **facultativa ante el Juzgado de lo Social**.
- Es **obligatoria** en un **recurso de suplicación** (debe ir representado por graduado o defendido por abogado).
- El **abogado** será necesario en las actuaciones ante el **Tribunal Supremo** (p. ej., recurso de casación).

4.2. Presentación de Demandas Conjuntas (Art. 19)

Las demandas pueden presentarse individualmente o en **modo conjunto** (en un escrito o en varios).

Representante Común (Más de 10 Actores)

En los procesos en los que demanden de forma conjunta **más de 10 actores**, estos deberán designar un **representante común** con el que se entenderán las sucesivas diligencias.

Designación

Este representante deberá ser necesariamente **abogado, procurador, graduado, o uno de los demandantes o un sindicato**.

4.3. Representación del Estado y FOGASA (Art. 22 y 23)



Estado y Sector Público (Art. 22)

La representación y defensa del Estado y demás entes del sector público se regirá por lo dispuesto en la LOPJ y la Ley de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas.

Entidades Gestoras (SS)

La representación y defensa de las **entidades gestoras y servicios comunes de la SS** corresponderá a los **letrados de la Administración de la Seguridad Social**.

FOGASA (Art. 23)

El **Fondo de Garantías Salariales (FOGASA)** puede intervenir en **cualquier etapa del proceso judicial** relacionado con garantías salariales.

"El FOGASA puede intervenir en cualquier etapa del proceso judicial relacionado con garantías salariales."

Derechos y Obligaciones del FOGASA:

- **Derecho a la Defensa:** El FOGASA tiene plena capacidad para defenderse, oponerse a las demandas, proponer pruebas e interponer recursos.
- **Vinculación:** Si el FOGASA ha sido **emplazado de manera obligatoria**, estará **vinculado por la sentencia dictada**.
- **Solicitud de Antecedentes:** Los tribunales pueden solicitar al FOGASA antecedentes relacionados con los hechos de un proceso, incluso si el FOGASA no se ha personado oficialmente.

Tema 6: El objeto del proceso laboral

El ordenamiento jurídico laboral español, buscando la **celeridad y economía procesal**, permite la **acumulación de acciones, de autos y de recursos**. El objeto fundamental del proceso es la **pretensión laboral**, es decir, la solicitud que el actor presenta ante el Juez de lo Social.

1. Acumulación de Acciones (Pretensiones)

La acumulación de acciones permite que un actor (Emilio) ejercite varias pretensiones contra el mismo demandado (Comunidad de Propietarios) en una sola demanda, aunque procedan de diferentes títulos.

1.1 Regla General de No Acumulación (Acciones Incompatibles)

Existe un listado de acciones que **no son acumulables** en una misma demanda debido a su naturaleza procesal especializada:

Despido Acciones de despido .	Extinción Acciones de extinción de contrato de trabajo .	Electoral Acciones que versen sobre materia electoral .
Convenios Acciones de impugnación de convenios colectivos .	Estatutos Acciones de impugnación de estatutos de sindicato .	Derechos Fundamentales Acciones de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales .

Excepción Única: El art. 26.3 de la LRJS permite acumular la acción de despido con la de cantidad.



1.2. Excepción Única (Despido y Cantidad)

Como excepción a la regla anterior, el **art. 26.3 de la LRJS** permite que se acumule la **acción de despido con la de cantidad** (p. ej., reclamación de vacaciones no disfrutadas y no liquidadas).

1.3. Subsanación por Acumulación Indebida

Si el actor ejercita acciones indebidamente acumuladas (p. ej., impugnación de convenio colectivo y extinción de contrato de trabajo), el Juez o Tribunal actuará de la siguiente forma:

Requerimiento

Requerirá al actor para que en el plazo de **cuatro días** subsane el defecto.

Opción

El actor debe **elegir la acción que pretende mantener**.



📁 2. Acumulación de Autos (Demandas)

La **acumulación de autos** se produce cuando, en el mismo juzgado o tribunal, se tramitan varias demandas que cumplen ciertos requisitos, aunque los actores sean distintos.

❑ Requisitos para la Acumulación

La acumulación es posible si:

- Las demandas se dirigen **contra un mismo demandado** (Comunidad de Desengaño 21).
- Los actores (Emilio, Paqui, Agustín) **ejercitan las mismas acciones** (p. ej., despido con acumulación de cantidades).

De Oficio



La acumulación puede ser acordada **de oficio** por el juzgado.

Solicitada



O ser **solicitada** por los actores.

"La acumulación de autos permite tratar conjuntamente demandas de distintos actores contra el mismo demandado cuando ejercitan las mismas acciones."



3. Acumulación de Recursos

El régimen de acumulación de autos **también es válido para la acumulación de recursos**, los cuales se tramitan en las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia y del Tribunal Supremo.



4. Plazos y Efectos de la Acumulación

La acumulación tiene plazos procesales específicos:

Tipo de Acumulación	Plazo Límite para Acordarse	Efecto
Acciones y Autos	Antes de que se celebren los actos de conciliación y, en su caso, de juicio .	Discutirse conjuntamente y resolverse en una sola resolución.
Recursos	En cualquier momento anterior al señalamiento para la votación y fallo .	Discutirse conjuntamente y resolverse en una sola resolución.



⚡ Acciones y Autos
Límite: **Antes de conciliación y juicio**



Recursos
Límite: **Antes de votación y fallo**



Efecto
Resolución conjunta en una sola decisión



⚠ Excepción Importante

Excepción: El límite de la acumulación de acciones y autos puede extenderse si se propone **por vía de reconvención**.

"La acumulación procesal busca la celeridad y economía, permitiendo resolver múltiples pretensiones en una sola resolución judicial."



Tema 7: Plazos procesales

El **art. 59 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** regula los plazos para ejercitar las acciones derivadas del contrato de trabajo.

1. Plazos de Prescripción Específicos

El plazo general de prescripción es de un año, pero varias acciones cruciales en el ámbito laboral tienen plazos especiales de **caducidad** (más breves).

Acción	Plazo	Tipo
• Acciones Derivadas del Contrato (General)	• Un año desde la terminación del contrato	• Prescripción
• Acción de Despido (Emilio)	• 20 días desde que se produjo el despido	• Caducidad (Días Hábiles)
• Resolución de Contratos Temporales (Paqui)	• 20 días	• Caducidad (Días Hábiles)

2. Cómputo del Plazo

El momento en que empieza a contarse el plazo varía según la acción:

Acciones Generales (1 año)

El cómputo empieza el día que el contrato se considera terminado. Esto sucede cuando:

- Expira el tiempo de duración fijado (al día siguiente)
- Termina la prestación de servicios continuados tras una prórroga (expresa o tácita)

Plazos de 20 Días (Caducidad)

Los plazos para despido o resolución de contratos temporales son en **días hábiles**.

Ejemplo de Caducidad: Dado que el contrato de Paqui finalizó hace seis meses, su acción ha **prescrito/caducado**. Emilio, al estar su despido producido hace 18 días naturales, aún tiene margen si hay festivos de por medio, pues el plazo es en días hábiles.



II 3. Interrupción de la Caducidad

El plazo de caducidad de 20 días queda **interrumpido** por la presentación de la solicitud de conciliación ante el **órgano público de mediación, arbitraje y conciliación** competente (SMAC o equivalente).

⚠ 4. Prescripción de Faltas y Sanciones Laborales

Las faltas cometidas por el trabajador mientras desempeña sus labores también están sometidas a plazos de prescripción para que el empresario pueda sancionar.

● Gravedad de la Falta

- Leve
- Grave
- Muy Grave

⌚ Plazo de Prescripción

- (Desde el Conocimiento Empresarial)
- 10 días
 - 20 días
 - 60 días

🛑 Límite Máximo

(Caducidad)

- **6 meses** (en todo caso)
- **6 meses** (en todo caso)
- **6 meses** (en todo caso)

❑💡 **Límite Máximo:** En todo caso, las faltas **prescriben a los seis meses de haberse cometido**, por lo que el empresario no podría sancionar a Emilio por una falta cometida años atrás, aun si tuviera conocimiento de ella justo ahora.

Tema 8: La conciliación preprocesal

En el proceso laboral, la ley establece mecanismos pre-judiciales obligatorios, como la **conciliación previa** y la **reclamación administrativa previa**, con el fin de fomentar la solución de conflictos fuera de los tribunales.

1. La Conciliación Previa (Art. 63 LRJS)

La **conciliación previa** es un trámite obligatorio, regulado en el **art. 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, que el trabajador (Emilio) debe agotar antes de interponer una demanda judicial, salvo en los supuestos legalmente exceptuados.

"La conciliación previa es un mecanismo obligatorio que busca resolver conflictos laborales antes de llegar a los tribunales."

1.1. Procedimiento y Plazos

01

Inicio

Emilio debe presentar una **papeleta de conciliación** ante el **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)** de la comunidad autónoma competente (p. ej., Madrid). La papeleta debe identificar a las partes, la relación laboral y, crucialmente, **lo que se está reclamando**.

02

Plazo de Caducidad (20 días)

Emilio tiene **20 días hábiles** desde el momento del despido para presentar la papeleta de conciliación.

03

Suspensión de Plazos

La presentación de la solicitud de conciliación **suspende los plazos de caducidad**.

-  **Reanudación del Plazo:** El cómputo de la caducidad se reanuda al **día siguiente de intentada la conciliación** o si **transcurren 15 días hábiles** desde que Emilio presentó la papeleta sin que la conciliación se haya celebrado.

04

Cumplimiento del Trámite

Si **transcurren 30 días** y no se celebra el acto de conciliación, se tendrá por **terminado el procedimiento y cumplido el trámite**.



1.2. Resultado del Acto de Conciliación

✓ Acuerdo

Se habrá de **estar a lo acordado**. El acuerdo tiene **fuerza ejecutiva** y puede llevarse a efecto por el **trámite de ejecución de sentencias**, sin necesidad de ratificación judicial.

✗ Falta de Acuerdo

Emilio debe presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social **en los días que falten** para completar el plazo de 20 días.

🚫 Incomparecencia del Trabajador (Emilio)

Si ambas partes están debidamente citadas y Emilio no comparece sin alegar causa justa, la conciliación se tendrá **por no presentada la papeleta**.

⚠️ Incomparecencia del Empresario

Si la Comunidad de Propietarios no comparece, se hará constar expresamente en el acto, la conciliación se tendrá **por intentada y sin efecto**. Además, el Juez impondrá las **costas del proceso** al empresario, siempre que la sentencia final coincida esencialmente con la pretensión de la papeleta.

⚖️ 1.3. Impugnación del Acuerdo de Conciliación

Un acuerdo de conciliación puede ser impugnado por la propia parte (Emilio o la Comunidad) o por un tercero perjudicado (p. ej., un nuevo trabajador).

👤 Sujeto

Debe impugnarse ante el **Juzgado o Tribunal** que conocerá del asunto.

📋 Causa

Solo puede alegarse la acción de **nulidad** por las causas que invalidan los contratos.

⌚ Plazo

La acción caduca a los **30 días hábiles** siguientes a aquel día en el que se adoptó el acuerdo.

👤 Tercero Perjudicado

Para un tercero perjudicado, el plazo de 30 días empieza a contar **desde el momento en que tuvo conocimiento del acuerdo**.



2. Reclamación Administrativa Previa (RAP)

La **reclamación administrativa previa** consiste en plantear una pretensión ante un **ente jurídico público**. Su finalidad es conceder a la Administración la oportunidad de considerar y solucionar el conflicto en la vía administrativa.

"La RAP otorga a la Administración la oportunidad de resolver el conflicto antes de acudir a la vía judicial."

2.1. Plazos y Efectos

Efectos Procesales

La presentación de la RAP **interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los plazos de caducidad**. Estos plazos se reanudan tras la decisión (expresa o por silencio administrativo).

17 Plazo de Demanda

Si la resolución administrativa fuese denegatoria, el trabajador tendrá un plazo para interponer la demanda que varía según la materia:

-  **Regla General:** Dos meses
-  **Acción por Despido:** 20 días
-  **Prestaciones SS (Materia de Emilio):** 30 días desde que le notifiquen la resolución
-  **Impugnación de Alta Médica:** 11 días

Silencio Administrativo

Una vez formulada la RAP, la entidad gestora tiene **45 días para responder**.

2.2. Relación con el Proceso Judicial

1 Unidad de la Pretensión

La pretensión esgrimida en la vía de reclamación administrativa previa **debe ser la misma** que se esgrima en el proceso judicial, sin que se puedan introducir variaciones sustanciales.

2 Consecuencia de Omisión

Si se omite la RAP, la Administración tiene facultad para **oponerse a la admisión de la demanda**.

3 Exclusiones

La RAP está excluida cuando es **preceptiva la conciliación** o en los supuestos que se encuentran excluidos en el **art. 64 LRJS**.

 **Nota importante:** Es fundamental respetar todos los plazos establecidos tanto en la conciliación previa como en la reclamación administrativa previa, ya que su incumplimiento puede suponer la pérdida del derecho a reclamar judicialmente.



Tema 9: Actos Preparatorios

En los procesos ordinarios, el futuro demandante puede instar actos preparatorios para asegurar el buen curso del proceso. Estos actos se refieren a tres materias: **diligencias preliminares, práctica anticipada de la prueba y solicitud de medidas cautelares**.

1. Diligencias Preliminares y Práctica Anticipada

Diligencias Preliminares

Arts. 76-77:
Sirven para averiguar cuestiones esenciales para el procedimiento, como datos de legitimación o la exhibición de documentos.

Práctica Anticipada

Art. 78: Se solicita cuando hay temor fundado de que la prueba no va a poder realizarse en el momento procesal futuro.

Medidas Cautelares

Art. 79: Se solicitan para asegurar la efectividad de la futura sentencia basándose en fumus y periculum.

1.1 Finalidad de las Diligencias Preliminares

⌚ Ejemplos de Solicitud

- 💬 **Interrogatorio al Futuro Demandado:** Para obtener información sobre legitimación, representación, capacidad, personalidad o para que aporte un documento importante
- 👥 **Identificación de Personas:** Pedir que el futuro demandado identifique a socios o gestores de las entidades
- 🤝 **Intereses Colectivos:** Si el futuro demandante va a iniciar un proceso para defender intereses colectivos (art. 76.2), puede pedir al juez que averigüe quiénes forman parte de ese grupo afectado
- 🔍 **Otras Averiguaciones:** Se puede solicitar cualquier otra averiguación prevista en el art. 256 de la LEC

📋 Consulta de Documentos (Art. 77)

El futuro demandante y demandado pueden pedir al órgano judicial que les permita ver documentos importantes para fundamentar la demanda o la oposición (p. ej., libros de contabilidad).

▣ **Resolución:** El órgano judicial emitirá un auto determinando cómo se comunicarán los documentos (p. ej., mediante copia) y cómo se examinarán para respetar al titular. **El documento original siempre se queda en manos del titular**, pero se podrá cotejar la copia con el original.

⚠ **Recurso:** Contra la resolución del juez que deniega las diligencias no cabe recurso alguno.

2. Práctica Anticipada de la Prueba

La solicitud de práctica anticipada de la prueba se regula en el **art. 78 de la LRJS**.

👤	⚖️	⚖️
Legitimación Puede ser solicitada tanto por el futuro demandante como por el futuro demandado .	Motivo (Periculum) Se pide cuando haya un temor fundado de que la prueba no va a poder realizarse en el momento procesal futuro en el que debería practicarse, o que vaya a ser muy difícil hacerlo (p. ej., un testigo de edad avanzada o con enfermedad grave).	Recurso Contra la resolución judicial que se pronuncie sobre esta práctica no cabrá recurso alguno .

"Las medidas cautelares se solicitan para asegurar la efectividad de la futura sentencia"

3. Solicitud de Medidas Cautelares (Art. 79)

Las medidas cautelares (**Art. 79 LRJS**) se solicitan para asegurar la efectividad de la futura sentencia.

Presupuestos

Se basan en la **apariencia de buen derecho** (fumus boni iuris) y el **peligro de la mora procesal** (periculum in mora).

Embargo Cautelar

Si hay peligro cierto de que el empresario no tendrá dinero disponible para pagar los salarios impagados cuando se dicte sentencia, el demandante puede pedir un **embargo cautelar de bienes**.

Momento Procesal

Se puede solicitar esta medida en **cualquier momento antes de la sentencia**.

 **Adopción:** El órgano judicial adoptará los embargos preventivos de oficio o a petición de la parte interesada o del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

4. La Demanda: Interposición y Admisión

El procedimiento ordinario inicia con la **interposición de la demanda**.

4.1 Forma y Contenido de la Demanda (Art. 80)

La demanda debe formularse por escrito y presentarse ante la oficina judicial.

		
Identificación	Órgano y Modalidad	Hechos
Nombre, DNI del demandante (Juan) y el nombre y domicilio de cualquier otro interesado procesal que deba ser llamado	El órgano ante el que se presenta y la modalidad	Los hechos ocurridos sobre los que versará el proceso, teniendo en cuenta que Juan no puede alegar hechos distintos a los que adujo durante la conciliación o mediación previa
		
Súplica	Domicilio y Firma	
La pretensión (lo que quiere)	Domicilio para diligencias, firma y fecha	

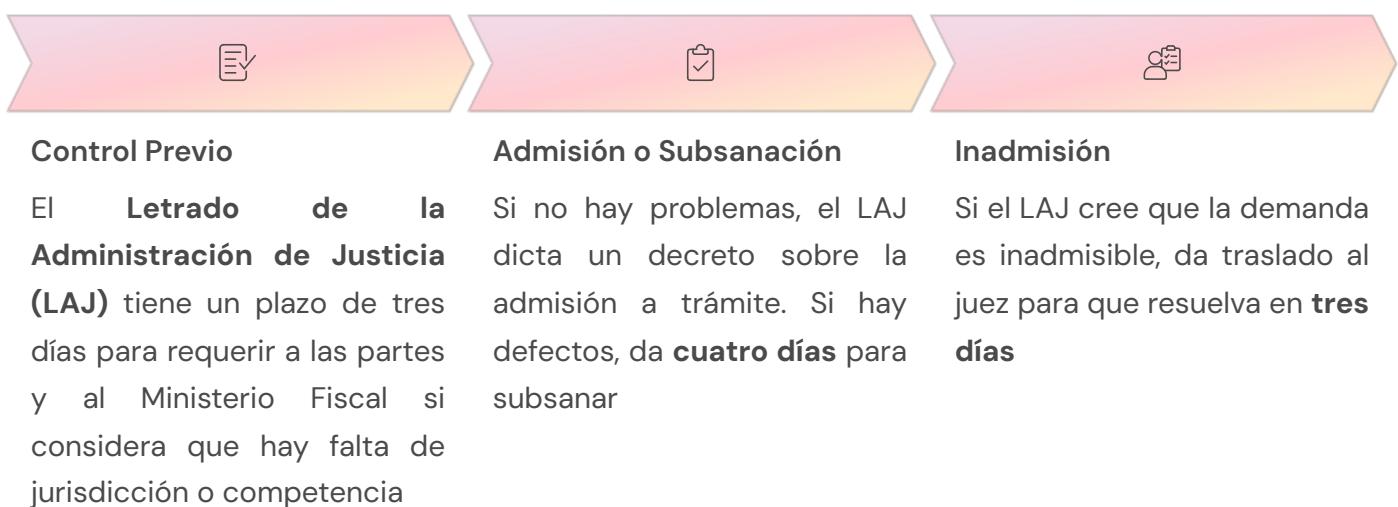
- ❑ **Presentación:** El demandante debe presentar tantas copias como demandados e interesados haya.
- ❑ **Documentación Anexa:** Se debe incluir la documentación relativa a la conciliación previa, mediación o el agotamiento de la vía administrativa.

4.2 Admisión de la Demanda (Art. 81 – Tras RDL 6/2023)

El **art. 81 de la LRJS** ha sido reformado por el Real Decreto Ley 6/2023 (vigente desde el 30 de marzo de 2024).

"La falta de certificación del acto de conciliación o de la papeleta de conciliación previa no es causa de inadmisión de la demanda"

4.3 Proceso de Admisión



4.4 Excepción: Omisión del Certificado de Conciliación

La falta de certificación del acto de conciliación o de la papeleta de conciliación previa **no es causa de inadmisión de la demanda**.

⚠ **Consecuencia:** El LAJ resuelve sobre la admisión, señala la fecha de conciliación y juicio, y advierte al demandante de que tiene un plazo de **quince días** para presentar el documento. Si no lo hace, se archivarán las actuaciones.



5. Novedades del RDL 6/2023 (Art. 81.4 y 5)

La reforma del **RDL 6/2023** introduce precisiones sobre la prueba:

Diligencias de Preparación

Si la demanda admite diligencias de preparación de la prueba (que se practicarán en juicio), el LAJ, en el decreto de admisión, **acordará lo necesario** para posibilitar que la prueba se practique durante el juicio.

Diligencias de Anticipación

Si en la demanda se solicitan diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba, el LAJ dará cuenta al juez, quien **resolverá en tres días**.

Representación del Demandado

El LAJ requerirá a la parte demandada para que, en **dos días** desde la notificación de la demanda, designe a su letrado y procurador, salvo que vaya a litigar por sí misma.

Tema 10: El Juicio

El proceso judicial laboral se estructura en fases claramente definidas que garantizan el derecho a la defensa y la búsqueda de soluciones consensuadas. Desde la citación inicial hasta la sentencia final, cada etapa cumple una función específica en la administración de justicia laboral.

1. Citación y Señalamiento del Juicio

En la misma resolución de admisión de la demanda, el LAJ señalará el día y la hora en que deban celebrarse los actos de conciliación y juicio (actos sucesivos). La resolución hará las veces de citación.

Plazo Mínimo

El LAJ dará un plazo de **diez días como mínimo** entre la fecha de la resolución y la celebración de los actos, salvo excepción legal o suspensión previa.

Notificaciones

La citación debe entregarse a los demandados, a los interesados y, en su caso, al Ministerio Fiscal. Además, se requiere a la Administración Pública que remita el expediente administrativo.

1.1 Reglas Comunes: Incomparecencia y Suspensión

Incomparecencia del Demandado

No se suspende el proceso por incomparecencia del demandado. El proceso sigue adelante.

Incomparecencia del Demandante

Si el demandante (Juan) no comparece o no alega una justa causa que motive la suspensión (p. ej., ingreso hospitalario), **se le tendrá por desistido** y el proceso finaliza.

-  **Límites de Suspensión:** El proceso solo podrá suspenderse si lo piden ambas partes o por motivos justificados acreditados ante el LAJ.

Límite Ordinario

Conforme al art. 83 LRJS, solo se podrá suspender **una vez**, señalándose nueva fecha en los diez días siguientes a la suspensión.

Límite Excepcional

Excepcionalmente, por circunstancias trascendentales probadas, podrá acordarse una **segunda suspensión**.



2. El Acto de Conciliación (Art. 84 LRJS)

El acto de conciliación tiene lugar ante el LAJ, quien ejerce labores de mediación con el objetivo de que las partes lleguen a un acuerdo y eviten el juicio. **El acto se certifica en acta** y puede terminar de tres maneras:

Desistimiento

El actor (Juan) no se presenta. Se le tendrá por desistido.

Sin Acuerdo

Las partes no llegan a ningún acuerdo. Debe celebrarse el juicio.

Con Acuerdo (Abenencia)

Las partes sí llegan a algún acuerdo. El LAJ dicta un decreto aprobando la abenencia y acordando el archivo de las actuaciones.

"Si el LAJ considera que el acuerdo lesiona gravemente alguna parte o algún tercero o que hay abuso de derecho, no aprobará el acuerdo y advertirá a las partes que deben acudir al juicio."



2.1 Control de Legalidad y Acuerdos

Acuerdo Previo

Si Juan y el empresario llegan a un acuerdo **antes del acto**, deben presentarlo al LAJ. Este comprobará que lo convenido es conforme a derecho y a los intereses de las partes y lo aprobará.

Control de Legalidad

Si el LAJ considera que el acuerdo lesiona gravemente alguna parte o algún tercero o que hay abuso de derecho, **no aprobará el acuerdo** y advertirá a las partes que deben acudir al juicio.

Acuerdo Posterior

Si las partes llegan a un acuerdo **después del acto de conciliación**, será el juez o magistrado quien apruebe el acuerdo conciliatorio.

⚡ 3. Ejecución e Impugnación del Acuerdo



Ejecución

El acuerdo aprobado por el LAJ o el juez se llevará a efecto por el trámite de **ejecución de sentencias**.

⌚ Plazo (Partes)

30 días siguientes a la celebración de la conciliación.

Impugnación

La validez de la conciliación puede ser impugnada por las causas que invalidan los contratos.

👥 Terceros Interesados

Los terceros también pueden impugnar por ilegalidad o lesividad. Para ellos, el plazo de **30 días se cuenta desde que tuvieron conocimiento del acuerdo**.

⚖️ 4. El Acto de Juicio y la Sentencia

Si las partes no llegan a acuerdo, se celebra el juicio. El juicio (Art. 85 LRJS) sigue las siguientes fases:

01



Resolución de Cuestiones Formales

El juez resuelve motivadamente y de forma oral sobre cuestiones previas o incidencias pendientes de resolución, competencia del juez, presupuestos de la demanda y alcance de la pretensión.

02



Ratificación/Ampliación de la Demanda

Juan debe ratificar o ampliar su demanda. **Ojo: No podrá incluir variaciones sustanciales en la misma.** (Ej.: Puede ampliar la cantidad reclamada, pero no incluir una petición de sanción por PRL).

03



Contestación y Reconvención

El empresario contesta, afirmando o negando concretamente los hechos y alegando las excepciones procedentes. Puede formular **reconvención (contrademanda)**, pero solo si lo anunció antes en la conciliación previa, si el juez es competente y si la acción es acumulable.

04



Fijación de Hechos

Las partes fijan los hechos sobre los que existe conformidad o disconformidad.

05



Prueba (Art. 87)

Se practicarán las pruebas oportunas, versando solo sobre los hechos sobre los que exista disconformidad. **El juez resuelve si son pertinentes.**

06



Conclusiones

Las partes formularán oralmente sus conclusiones, de modo concreto y preciso, y **el juicio queda concluso para sentencia**.

5. Particularidades del Juicio

Documentación

Todas las sesiones y actuaciones se documentarán, sea mediante acta o mediante procedimientos electrónicos (p. ej., grabación).

Allanamiento

Las partes pueden allanarse total o parcialmente durante el juicio (p. ej., la empresa acepta pagar el salario). Si esto ocurre, se ahorran los trámites posteriores. **El allanamiento no puede implicar renuncia de derechos, fraude de ley, perjuicio a terceros, ni ser contrario al orden público.**

Sentencias Pendientes

La existencia de sentencias pendientes en otros procesos no implica la suspensión del proceso que se esté conociendo, salvo que, siendo social el proceso anterior, exista identidad de partes, de objeto y de causa. En este caso, las partes deben pedir la suspensión.

Diligencias Finales

Cuando termine el juicio, y antes de dictar sentencia, el juez o tribunal puede acordar la celebración de diligencias finales si algo no le ha quedado claro. Puede acordar practicar nuevas pruebas (p. ej., nuevos interrogatorios o aportación de documentos) en un **plazo máximo de 20 días**.

6. La Sentencia (Art. 97-100 LRJS)

"La sentencia debe dictarse en el plazo de 5 días desde que se declara el juicio concluso para sentencia."



Plazo y Notificación

La sentencia debe dictarse en el plazo de **5 días** desde que se declara el juicio concluso para sentencia. Se debe publicar inmediatamente y notificar a las partes en los **dos días siguientes**.



Contenido

- Antecedentes de hecho y declaración de los hechos probados
- Fundamentos de derecho
- Fallo (estimatorio o desestimatorio)
- Expresión de si es firme o no y, en su caso, qué recursos proceden y ante qué órgano deben interponerse

 **Resumen Final:** El proceso judicial laboral garantiza múltiples oportunidades para la resolución del conflicto, desde la conciliación inicial hasta la sentencia definitiva, siempre respetando los derechos procesales de todas las partes involucradas.

Tema 11: Reclamación previa a la vía judicial (I)

La **reclamación previa a la vía judicial** era un procedimiento obligatorio antes de iniciar acciones legales contra una Administración pública en el ámbito privado laboral. Su finalidad era brindar a la Administración la oportunidad de resolver el conflicto o reclamar un derecho de manera **extrajudicial**.

1. Naturaleza y Desaparición del Requisito

Derogación (Ley 39/2015)

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del **Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas** supuso la **supresión de la exigencia de presentar reclamación administrativa** con carácter previo a la interposición de una demanda dirigida contra la Administración en vía civil o social.

*"La razón principal de la derogación fue su **escasa utilidad práctica**, pues suponía una carga que dificultaba el ejercicio de los derechos de los administrados."*

Sustitución y Excepciones

La reforma supuso la **supresión parcial** de la reclamación administrativa previa a la vía jurisdiccional social, siendo sustituida por el requisito de **agotamiento de la vía administrativa previa**.

 **Excepción importante:** El requisito de agotamiento de la vía administrativa **no se aplica** a los procedimientos de **prestaciones de la Seguridad Social**.

1.1 Agotamiento de la Vía Administrativa Previa

En relación a las demandas fundadas en derecho laboral planteadas frente a la Administración, el requisito para demandar es el de **haber agotado la vía administrativa cuando así proceda**.



📍 Agotamiento

El agotamiento, antes de interponer la demanda y en la propia vía administrativa, de los **recursos que quepan contra el acto o decisión** que se pretende impugnar.



🎯 Finalidad

El agotamiento intenta proporcionar la **solución extraprocesal del litigio**, dando a la Administración la oportunidad de resolver el conflicto.

✉️ 2. Régimen de Notificaciones y Cómputo de Plazos

El **art. 69.1 LRJS** regula las notificaciones de los actos administrativos a los interesados.

1

📄 Contenido de la Notificación

Debe contener el **texto íntegro de la resolución**, la indicación de si es **definitiva o no** en la vía administrativa, y la indicación de los **recursos o reclamación administrativa previa** que procedan, el órgano ante el que presentarlos y el plazo para interponerlos.

2

⚠️ Efecto del Defecto

Si una notificación omite estos requisitos importantes, los plazos de **caducidad y prescripción** quedarán suspendidos.

3

▶️ Reanudación

Los plazos solo comenzarán a contar nuevamente desde el momento en que el interesado **demuestre que conoce y entiende el acto**.



🕒 Plazo para Interponer la Demanda (Art. 69.2 LRJS)

*El interesado podrá presentar la demanda en el orden jurisdiccional social en el plazo de **dos meses** desde que se deba entender agotada la vía administrativa.*

📎 **Documentación Anexa:** El demandante deberá acompañar a su demanda copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, o de su desestimación por silencio administrativo.

3. Ejercicio Directo de la Acción (Actos de Empleador)

El requisito del agotamiento de la vía administrativa **no es necesario en todo caso**.

3.1 Actos de la Administración como Empleadora

El agotamiento de la vía administrativa se limita a cuando se impugnan **actos de la Administración propiamente administrativos**.

- **🚫 Actos Excluidos:** Los actos en los que la **Administración actúa como empresario o empleador** (actos de contenido laboral) **no están sujetos al derecho administrativo**.
- **✓ Ejercicio Directo:** El personal de servicio de la Administración, tras la reforma de la Ley 39/2015, **puede demandar directamente a su empleador** sin necesidad de ningún trámite previo.

Personal Laboral

El personal laboral **puede demandar directamente** sin necesidad de ningún trámite previo en vía administrativa ni de intentar la conciliación.

3.2 Acciones Sujetas a Plazo de Caducidad (Art. 69.3 LRJS)

El **art. 69.3 LRJS** establece el **ejercicio directo de acciones judiciales sin necesidad de agotamiento de la vía administrativa** en las acciones sujetas a plazo de caducidad, ya que su plazo comienza a contar al día siguiente del propio acto.



20 días de Caducidad

Despido, fijación de vacaciones, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, o derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Caso Práctico

*Si Juan fue despedido el 27 de diciembre de 2023 por la Administración y presentó demanda el 27 de febrero de 2024, la acción judicial se consideraría **caducada** (el plazo de 20 días hábiles expiró el 25 de enero de 2024). La interposición de una reclamación previa no preceptiva (el 8 de enero) **no interrumpió el plazo de caducidad**.*

🛡 4. Excepción por Violación de Derechos Fundamentales (Art. 70 LRJS)



⚡ Ejercicio Directo

En estos casos, el trabajador **no está obligado a agotar la vía administrativa** y puede presentar **directamente una demanda** ante el juzgado competente.



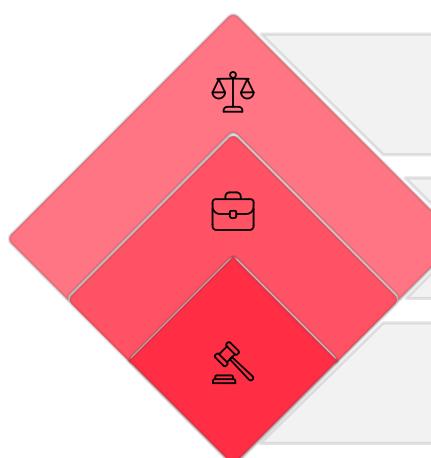
⏰ Plazo (20 días)

El plazo para interponer la demanda judicial es de **20 días hábiles** a partir del día siguiente a la notificación del acto administrativo que se considera lesivo.



⚠ Inactividad/Vía de Hecho

Si la lesión tiene su origen en la **inactividad administrativa** o en una **actuación ilegal** (vía de hecho), el plazo de 20 días comenzará a contar después de haber transcurrido 20 días desde la reclamación contra la inactividad o desde la presentación del recurso administrativo.



Derechos Fundamentales

Plazo especial 20 días

Acto del Empleador

Acción directa permitida

Acto Administrativo

¿Agotamiento administrativo?

Tema 12: Reclamación previa a la vía judicial (II)

El art. 71.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) mantiene el requisito de la reclamación previa en los procesos sobre prestaciones de Seguridad Social. Este procedimiento administrativo previo es **fundamental para acceder a la vía judicial** y establece plazos específicos que deben respetarse estrictamente.

1. Plazos y Procedimiento de la Reclamación Previa

La reclamación previa debe interponerse ante el órgano que dictó la resolución inicial. **Los plazos varían según el tipo de prestación o resolución impugnada**, siendo crucial conocer estas diferencias para no perder el derecho a reclamar.

1.1 Plazos de Interposición

Regla General

30 días hábiles desde la notificación de la resolución expresa o desde que se entienda producido el silencio administrativo.

- Prestaciones de Incapacidad Permanente
- Prestaciones de Jubilación
- Otras prestaciones de Seguridad Social

Caso Especial

11 días hábiles desde la notificación de la resolución en casos de impugnación de alta médica no exenta de reclamación previa.

Este plazo reducido requiere **especial atención y rapidez** en la actuación.

1.2 Respuesta de la Entidad Gestora

Plazo Ordinario

La entidad debe contestar expresamente en el plazo de **45 días**. Si no contesta, se entenderá denegada la reclamación por silencio administrativo.

Plazo Específico (Alta Médica)

En los procedimientos de impugnación de altas médicas, el plazo de contestación es de **7 días**, entendiéndose desestimada una vez transcurrido dicho plazo.

Plazo de Demanda Judicial

Contra la resolución (expresa o presunta), el interesado puede interponer la demanda ante la Jurisdicción Social en el plazo de **30 días**.

"La propia reclamación administrativa debe ser la que fije el objeto del futuro proceso, permitiendo que la Administración conozca los términos en que se planteará la demanda."

1.3 Principio de Vinculación (Art. 72 LRJS)

En los supuestos de reclamación previa en materia de prestaciones, rige el denominado **principio de vinculación** entre el procedimiento administrativo y el proceso. Este principio establece que **el objeto del proceso judicial queda determinado por la reclamación administrativa previa**.



Reclamación Administrativa fija el objeto del proceso

Vinculación entre argumentos previos y judiciales

Proceso Judicial limitado a lo reclamado

  **Importante:** Cualquier argumento o hecho nuevo que el demandante desee presentar durante el proceso judicial debe estar relacionado con los expuestos en su reclamación previa.

1.4 Efectos en los Plazos Legales

Prescripción

La reclamación previa **interrumpe los plazos de prescripción**, protegiendo los derechos del reclamante durante la tramitación administrativa.

Caducidad

La reclamación previa **suspende los plazos de caducidad**, reanudándose al día siguiente de la notificación de la resolución o del transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada.

2. Impugnación del Alta Médica y Reclamación al Estado

El art. 71.1 LRJS exceptúa de la reclamación previa algunos procedimientos específicos. Es fundamental conocer estas excepciones para actuar correctamente según cada situación.

2.1 Alta Médica por Agotamiento de Plazo (365 días)

01	02	03
 Supuesto Excepcional	 Sin Reclamación Previa	 Plazo de Demanda
El alta médica emitida por la entidad gestora al agotarse el plazo de 365 días de la prestación de incapacidad temporal constituye una excepción importante.	No se aplica el requisito de reclamación previa en este caso.	La demanda de impugnación debe formularse en el plazo de 20 días desde la adquisición de plenos efectos del alta médica o desde la notificación del alta definitiva.

"Las posibilidades de éxito del procedimiento de discrepancia son escasas, ya que la entidad gestora no está vinculada por el criterio de la inspección médica."

2.2 Procedimiento de Discrepancia (Potestativo)

Aunque no haya reclamación previa obligatoria, se contempla el **procedimiento de discrepancia** (Art. 170.2 LGSS) como una vía alternativa.

 Objeto	 Naturaleza	 Éxito Limitado
Permite al beneficiario recabar el criterio del Servicio Público de Salud (Inspección Médica).	Es un procedimiento potestativo , no obligatorio para acceder a la vía judicial.	Las posibilidades de éxito son escasas en la práctica administrativa.

 **Regla General:** Si la resolución que declara la alta médica se emite con carácter previo a la expiración del citado plazo (antes de 365 días), la **reclamación previa sigue siendo obligatoria** antes de iniciar el proceso de impugnación.

2.3 Reclamación al Estado por Salarios de Tramitación

La reclamación al Estado por salarios de tramitación en juicios por despido (Art. 117 LRJS) también mantiene un requisito previo, aunque **se modifica su denominación** tras la reforma legislativa.



Mantenimiento del Requisito

La Ley 39/2015 se limitó a modificar la rúbrica del art. 117 LRJS para sustituir el requisito de la reclamación administrativa previa por el requisito del **agotamiento de la vía administrativa previa**.



Práctica Actual

En la redacción del precepto se mantiene como requisito previo para demandar al Estado **haber reclamado en vía administrativa** en la forma y plazos establecidos.



Agotamiento de Vía

La resolución denegatoria del abono de los salarios de tramitación emitida por la **Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia** se considera como el agotamiento de la vía administrativa.

Este procedimiento garantiza que **el Estado tenga oportunidad de pronunciarse** antes de ser demandado judicialmente, respetando los principios de economía procesal y defensa administrativa.

BLOQUE 8

**El procedimiento Laboral (II).
Terminando de examinar lo que falta.**

Tema 1: Modalidades Procesales en el Derecho Laboral

Las modalidades procesales especiales están diseñadas para solventar pretensiones que, debido a su naturaleza o urgencia, requieren un procedimiento con particularidades frente al proceso ordinario. **La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) solo señala las peculiaridades de estos procesos**, siendo las normas reguladoras del proceso ordinario comunes y supletorias.

1. Procesos de Reclamación de Cantidad y Extinción del Contrato

1.1 Proceso Monitorio (Art. 101 LRJS)

El proceso monitorio es un procedimiento sumario para la reclamación de cantidades. **Su objeto es la reclamación de cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada**, con un límite cuantitativo que no puede exceder los 6.000 euros.

"El proceso monitorio no se aplica a empresarios en concurso ni a reclamaciones colectivas o de Seguridad Social."

Trámite del Proceso

- El Secretario Judicial (LAJ) comprueba requisitos
- Requiere al empresario para que alegue en 10 días
- Si hay pago, el proceso se archiva
- Si hay acuerdo parcial, se dicta auto por cantidades conformes

Efectos del Incumplimiento

Si no paga ni alega, se dictará decreto que pone fin al proceso monitorio, y el trabajador podrá instar su ejecución.

2. Despido Disciplinario (Art. 103 y ss. LRJS)

La regulación procesal del despido disciplinario es la más extensa y tiene carácter supletorio para otras modalidades de extinción. **Se aplica también a la denegación de reingreso por excedencia**, la extinción de contratos temporales sucesivos, y la extinción durante un periodo de prueba ilegal.

Plazo de Caducidad

Plazo de caducidad de **20 días hábiles**. La caducidad se interrumpiría si se designa erróneamente al empresario.

Carga de la Prueba

Al empresario le corresponde soportar la carga de la prueba de la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

Expediente Contradicitorio

Si el trabajador hubiera sido representante unitario o sindical, el empresario debe aportar el expediente contradictorio legalmente exigido.

-  **Importante:** La sentencia declarará el despido procedente, improcedente o nulo.

3. Otras Modalidades de Extinción y Conflictos Laborales

3.1 Despido por Causas Objetivas (Art. 120 y ss. LRJS)

"El hecho de que el trabajador acepte la indemnización o la licencia para buscar nuevo empleo no supone que esté conforme con la decisión de ser despedido por causa objetiva."

Peculiaridad importante: La aceptación de la indemnización no implica conformidad con el despido por ineptitud sobrevenida u otras causas objetivas.

3.2 Despido Colectivo (Art. 124 LRJS)

Tiene un proceso propio regulado en el art. 124 LRJS, diseñado específicamente para situaciones que afectan a múltiples trabajadores.

4. Impugnación de Sanciones Disciplinarias

La sentencia podrá:

- Confirmar la sanción
- Revocar total o parcialmente
- Declarar nula la sanción

Recurso: Contra esta sentencia no cabe recurso alguno, salvo en casos de sanciones por falta muy graves.

4.1 Reclamación al Estado por Salarios de Tramitación (Art. 117 LRJS)

Esta reclamación procede cuando el empresario ha satisfecho al trabajador los salarios de tramitación que exceden los 90 días hábiles. **El objeto es reclamar al Estado los salarios que excedieran de dicho plazo** (por ejemplo, si pagó 120 días, reclama los 30 de diferencia).

01

Presentación de Reclamación

El empresario debe presentar la reclamación previa en vía administrativa ante el Estado.

02

Plazo de un Año

Tiene el plazo de un año para presentar la reclamación.

03

Juicio sobre Procedencia

El juicio versará sobre la procedencia y cuantía de la reclamación.

Exclusiones importantes: No se incluyen en este tiempo las causas de retraso que puedan ser imputables a las partes (por ejemplo, suspensión del juicio por mutuo acuerdo).

5. Procesos de Derechos Específicos del Trabajador

5.1 Clasificación Profesional (Art. 137 LRJS)

Objeto: Reclamar un ascenso o la reclasificación profesional cuando el trabajador ha ejercido funciones superiores a las de su puesto en virtud de una orden empresarial de movilidad funcional, y este tiempo supera los plazos establecidos por la ley.

5.2 Vacaciones (Art. 125 y ss. LRJS)

⚡ Naturaleza del Proceso

Proceso **urgente y sumario**.

📋 Fallo

La sentencia es **irrecusable**.

5.3 Movilidad Geográfica y Modificación Sustancial de Condiciones (MSCT)

⌚ Plazo

Plazo de caducidad de **20 días**

⚡ Naturaleza

Proceso **urgente y preferente**

✗ Recurso

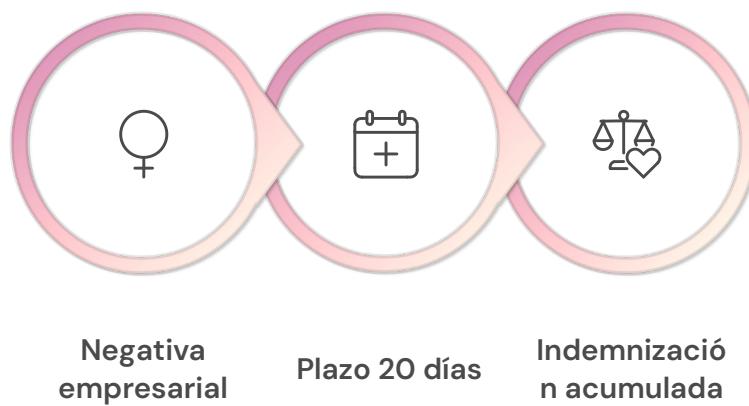
La sentencia es **irrecusable**

"La sentencia podrá declarar la decisión empresarial justificada, injustificada o nula."

Efectos en caso de anulación: En los casos de injustificación o nulidad, se ordena la reposición del trabajador a sus anteriores condiciones laborales y el abono de los daños y perjuicios. **Si el empresario no reingresa al trabajador, este puede solicitar la extinción judicial de su contrato.**



6. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral



Plazo: Plazo de 20 días a partir de la notificación de la negativa empresarial.

Acumulación: Se puede acumular la indemnización por daño y perjuicio, salvo que la empresa haya aceptado provisionalmente el horario propuesto.

- Trámite:** Proceso **preferente y urgente**. Contra esta sentencia tampoco cabe recurso alguno, **salvo que se haya acumulado la pretensión de daño y perjuicio cuya cuantía sí fuese recurrible**.

Tema 2: Modalidades procesales (II)

Los procesos sobre prestaciones de Seguridad Social (p. ej., incapacidad permanente, incapacidad temporal, jubilación) se rigen por el **procedimiento ordinario** con las especialidades de los arts. 140 y siguientes LRJS.

1. Reclamación del Expediente Administrativo

Si en la vía administrativa (p. ej., incapacidad permanente) no se llegó a un acuerdo, el juzgado, al admitir la demanda, reclamará a la entidad gestora la remisión del **expediente administrativo completo**.

Consecuencia por Incumplimiento: Si la entidad gestora no aporta el expediente, el juicio se celebrará y se tendrán por probados los hechos o alegados por el actor (Pablo), además de las responsabilidades disciplinarias para el funcionario actuante.

1.1 Impugnación del Alta Médica (Rosa)

Procedimiento

Si la trabajadora (Rosa) ha agotado el año de percepción de la prestación (**365 días**), no será necesario que interponga la reclamación administrativa previa.

Carácter Procesal

Se trata de un **proceso urgente y preferente**.

Partes Demandadas

Deberá dirigir la demanda contra la **entidad gestora y colaboradora**.

Acumulación

Bajo ningún concepto podrá acumularse a otras acciones.

2. Actos Declarativos de Derechos (Revisión)

La entidad gestora **no tiene potestad para revisar sus actos declarativos de derechos en perjuicio de los beneficiarios** (p. ej., revisar y denegar una incapacidad permanente ya concedida). Para ello, la entidad debe solicitar la revisión ante el juzgado de lo social competente. Esto aplica también a la revisión de actos en materia de protección por desempleo o cese de actividad de autónomos.

3. Partes en Accidente de Trabajo (Paloma)

En un proceso a raíz de un accidente de trabajo, es **obligatorio demandar a:**

 La entidad gestora o colaboradora

 El empresario

 El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

 La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

- Importante:** El empresario debe presentar el documento acreditativo de la cobertura del riesgo.

4. Procesos de Oficio y Colectivos

4.1 Procedimiento de Oficio (Fraude en Contratación Temporal)

El proceso de oficio se inicia en casos como el **fraude de ley en la contratación temporal**, donde se solicita la responsabilidad empresarial por concatenación fraudulenta de contratos temporales.

01

Inicio

La comunicación de oficio tiene valor de demanda.

02

Partes

El empresario y el trabajador (Belén) deberán ser parte en el proceso.

03

Continuidad

El procedimiento seguirá aunque las partes no se personen.

04

Presunción

Las afirmaciones de hechos que se contengan en la demanda se presumen como válidas, salvo que se pruebe lo contrario.

05

Ejecutividad

La sentencia será directamente ejecutiva.



4.2 Procesos Colectivos y de Derechos Fundamentales

Existen otras modalidades procesales especiales de carácter colectivo, cuyos detalles se abordan en otras lecciones:

- ◆ Procesos sobre **conflictos colectivos**.
- ◆ Impugnación de **convenios colectivos**.
- ◆ Impugnación de **estatutos de los sindicatos** o su modificación.
- ◆ Procesos de **materia electoral**.
- ◆ Protección jurisdiccional de la **libertad sindical**, **huelga** o cualquier derecho fundamental y libertad pública relacionada con el derecho del trabajo.

"La protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral requiere procedimientos especiales que garanticen una tutela efectiva y preferente."



Tema 3: Sistema de recursos (I)

El sistema jurídico español garantiza la **tutela judicial efectiva**, la cual comprende el **derecho al recurso** siempre que este se encuentre legalmente previsto.

Los recursos se clasifican en:

- **Devolutivos:** La revisión recae sobre tribunales distintos a los que dictaron la resolución (Ej.: Suplicación, Casación).
- **No Devolutivos:** La revisión recae en el mismo tribunal que dictó la resolución (Ej.: Reposición).

*"En el proceso laboral, al ser de **instancia única**, todos los recursos devolutivos son extraordinarios."*

1. Recursos No Devolutivos y de Carácter Ordinario

Los recursos de **reposición, revisión y queja** se regulan en los **arts. 186 y siguientes de la LRJS**.

1.1 Recurso de Reposición (Art. 186 LRJS)

El recurso de reposición permite solicitar al órgano que dictó la resolución que **cambie el sentido de la misma**.

⌚ Plazo y Admisión

Una vez admitido a trámite, se concede a las demás partes un plazo de **tres días para impugnarlo**.

✓ Resolución

Contra el auto y el decreto que resuelvan la reposición **no cabe un nuevo recurso**.

🚫 Materias Excluidas

No cabe interponer reposición contra resoluciones que se dicten en procesos de **conflicto colectivo**, materia **electoral**, **conciliación e impugnación de convenios colectivos**.

📋 Formalidad

El recurso debe señalar la **disposición que se estime infringida**.

1.2. Recurso de Revisión

Este recurso procede contra el **decreto que dicta el secretario judicial por el que se pone fin al procedimiento**.

01	02	03
Plazo Se interpondrá en un plazo de tres días (si el órgano es unipersonal) o de cinco días (si el órgano es colegiado).	Impugnación El secretario judicial admite el recurso y concede a las demás partes un plazo de tres o cinco días para impugnarlo .	Recurribilidad Contra el auto que resuelva el recurso de revisión, únicamente cabe recurso de suplicación o de casación cuando así se prevea en la ley .

3. Recurso de Queja

Es aquel que procede frente al **auto de los Juzgados de lo Social que inadmite el recurso de suplicación** o frente al **auto de las Salas de lo Social de los TSJ que inadmiten el recurso de casación**.

"Se trata de un recurso no devolutivo que carece de efecto suspensivo."

4. El Recurso de Suplicación (Art. 190 y ss. LRJS)

El **recurso de suplicación** es un recurso **extraordinario** que solo procede por **motivos tasados** y ante fallos determinados. Es resuelto por la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ)** de la comunidad autónoma correspondiente.

4.1. Sentencias Recurribles (Juzgados de lo Social)

Son recurribles las sentencias de los Juzgados de lo Social que pertenecen a la circunscripción de ese TSJ.

Sentencias No Recurribles (TSJ)

- Sentencias dictadas en procesos de **reclamación de cantidad** cuya cuantía no supere los **3.000 euros**.
- Sentencias dictadas en procesos de **impugnación de una sanción empresarial**, salvo que se trate de una **falta muy grave**.
- Sentencias dictadas en procesos de **fecha de disfrute de vacaciones**.
- Sentencias dictadas en procesos de determinación de **derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**.
- Sentencias de **impugnación de alta médica**.
- Sentencias dictadas en procesos de **movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.
- Sentencias dictadas en procesos de **clasificación profesional** y de **materia electoral**.

4.2. Motivaciones (Fines) del Recurso

El recurso de suplicación persigue tres fines, debiendo limitarse el tribunal a revisar las cuestiones que de forma expresa se denuncien:



1 Revisión de Hechos Probados

Revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a la vista de las pruebas (documentales, periciales o de testigos).



2 Infracción de Normas de Procedimiento

Pedir que se **repongan los autos al estado en el que se encontraban** si se hubiesen infringido las normas de procedimiento y efectivamente se hubiese producido una **indefensión**.



3 Infracción de Normas Sustantivas

Examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia por parte de la sentencia de instancia, debiendo el recurrente señalar de forma precisa qué normas se han infringido.

4.3. Tramitación del Recurso



Interposición

El abogado (Pedro) se dirige al juzgado que dictó la sentencia dentro de los **cinco días siguientes a la notificación**.

Depósito Legal

Se abona el **depósito legal de 300 euros**.

Están **dispensados** de este depósito el Estado, las CCAA, entes locales y quien tenga reconocido el **beneficio de justicia gratuita**.



Impugnación

El secretario judicial da traslado a la parte recurrida para que pueda impugnarlo. En el escrito de impugnación podrán alegarse **motivos de inadmisibilidad, rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias**.

Admisión

La secretaría de la Sala puede declarar la **inadmisión** del recurso cuando exista una **doctrina unificada del Tribunal Supremo** en esta materia o si aprecia **defectos u omisiones subsanables**. Contra el auto de inadmisión **no cabe recurso**.

5. Contenido de la Sentencia del TSJ

La sentencia del TSJ puede:

Desestimar el Recurso

Confirmando la sentencia de instancia.

Estimar por Quebrantamiento de Forma

Si se infringió norma de procedimiento o garantía que causó indefensión, la Sala **no conoce la cuestión de fondo** y ordena **reponer los autos** al estado en que se encontraban cuando se produjo la indefensión (nulidad).

Estimar con Conocimiento del Fondo

En este caso, **revoca la resolución** dictada en instancia y devuelve los autos al juzgado para que este proceda a su **ejecución**.

"*La ejecución de la sentencia del TSJ siempre recae en el juzgado de instancia.*"

Tema 4: Sistema de Recursos (II): El Recurso de Suplicación

El **recurso de suplicación** es un recurso extraordinario que procede en supuestos específicos, incluso cuando el fondo del asunto no esté comprendido dentro de sus límites. Este recurso tiene una **función correctora fundamental**: corregir infracciones procedimentales que causan indefensión, revisar hechos probados (a la vista de las pruebas documentales y periciales) y analizar errores en la aplicación de normas o jurisprudencia.

1. Supuestos de Procedencia del Recurso de Suplicación

1 Infracción de Normas Procesales

Objeto: Subsanar una falta esencial del procedimiento o la omisión del intento de conciliación e inmediación obligatoria previa.

Requisitos: Es necesario que se haya formulado la protesta en tiempo y forma y que el defecto haya producido efectos de indefensión.

2 Falta de Jurisdicción o Competencia

El recurso procederá contra las sentencias que decidan sobre la **falta de jurisdicción** (por razón de la materia) o **competencia** (territorial o funcional).

3 Procedimientos Colectivos

Procede en todo caso contra sentencias en materia de:

- ✓ Conflictos Colectivos
- ✓ Impugnación de Convenios Colectivos
- ✓ Impugnación de Estatutos de los Sindicatos
- ✓ Procedimientos de Oficio
- ✓ Tutela de Derechos Fundamentales

4 Impugnación de Actos Administrativos

Procede cuando:

- ⚡ No sean susceptibles de valoración económica
- ⚡ La cuantía litigiosa excede de **18.000 euros**

"Si el fondo del asunto no estuviera dentro de los límites de la suplicación, la sentencia del tribunal de instancia solo resolverá sobre el efecto procesal invocado."

🚫 2. Excepciones a la Recurribilidad

✗ No procede el recurso en:

- 🚫 Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave
- 🚫 Procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones
- 🚫 Procesos de clasificación profesional
- 🚫 Materia electoral (excepto certificación de capacidad representativa sindical)

✗ Tampoco procede en:

- 🚫 Movilidad geográfica y MSCT
- 🚫 Suspensión de contrato y reducción de jornada
- 🚫 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- 🚫 Procesos de impugnación de alta médica

📝 3. Tramitación del Recurso de Suplicación

La tramitación del recurso debe seguir los siguientes pasos y plazos de caducidad. **Es preceptiva la intervención de abogado o graduado social colegiado.**

01	02	03	04
⌚ Anuncio del Recurso Debe anunciarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia.	📄 Interposición del Recurso Si es recurrible y se ha anunciado en tiempo y forma, el LAJ pone los autos a disposición del representante legal del recurrente dentro de los diez días siguientes a la notificación de la puesta a disposición.	🔍 Impugnación del Recurso El LAJ da traslado a las partes para que impugnen el recurso en un plazo de cinco días hábiles .	⚖️ Elevación y Fallo Tras la impugnación, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del TSJ. Si no padece de ningún defecto subsanable, se señala la votación y fallo, dictándose sentencia en un plazo de diez días .

📘💡 Función Correctora del Recurso

El recurso de suplicación tiene una **función correctora fundamental**: corregir infracciones procedimentales que causan indefensión, revisar hechos probados (a la vista de las pruebas documentales y periciales) y analizar errores en la aplicación de normas o jurisprudencia.

4. Esquema-Resumen: Plazos y Requisitos

Plazos Clave

- **5 días:**
Anuncio del recurso
- **10 días:**
Interposición
- **5 días:**
Impugnación
- **10 días:**
Sentencia

Requisitos

- Intervención letrada **preceptiva**
- Protesta en tiempo y forma
- Efectos de indefensión
- Cuantía > 18.000€ (casos administrativos)

Resolución

- Anulación de actuaciones
- Subsanación de defectos
- Revisión de hechos probados
- Corrección de infracciones

"Si el fondo del asunto no estuviera dentro de los límites de la suplicación, la sentencia solo resolverá sobre la jurisdicción o competencia."





Tema 5: El recurso de casación por unificación de Doctrina (I)

El RCUD se regula en los **arts. 218 a 228 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**. Es un recurso **especial y excepcional** que va más allá del esquema de doble grado de la jurisdicción laboral.

1. Objeto Principal del Recurso

El objetivo principal del RCUD es lograr la **unificación de doctrina**, es decir, una **interpretación uniforme y coherente de la ley laboral en todo el territorio nacional de España**.

"El recurso busca evitar que, ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se llegue a pronunciamientos distintos."

1.1 Resoluciones Recurribles (RCUD)

El **art. 218 LRJS** establece una doble condición **tasada y taxativa** para interponer el RCUD:

1 Tipo de Resolución

Solo procede contra **sentencias** (nunca contra autos).

2 Órgano de Origen

Que hayan recaído en resolución de un **recurso de suplicación** y que hayan sido dictadas por la **Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia (TSJ)**.

-   **Exclusión:** Quedan fuera las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional, ya que esta carece de competencia funcional para el conocimiento de los recursos de suplicación.

🚫 1.2 Límites del Recurso (No es Nuevo Juicio)

Un detalle fundamental es que el RCUD **no es un juicio nuevo**:

🔒 Prohibición de Revisión

No se permite **revisar los hechos probados** en la sentencia impugnada.

✗ Prohibición de Aportación Nueva

Con este recurso **no se pueden presentar alegaciones nuevas ni aportar pruebas nuevas** que no se hayan realizado o aportado anteriormente.

⌚ Finalidad

Únicamente es un medio para verificar si se ha aplicado **bien o no la ley y la jurisprudencia**.



1.3 El Requisito de la Contradicción

La viabilidad del RCUD exige que exista una **contradicción** entre la resolución judicial que se impugna y otra resolución judicial que se presenta como término de comparación.

🔍 Naturaleza de la Contradicción

La contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan **pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto**, exigiéndose que ese pronunciamiento lo sea frente a **hechos, fundamentos y pretensiones esencialmente iguales**.

- **📄 Sentencias a Comparar:** Debe ser una sentencia de una Sala de lo Social de otro TSJ o de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.
- **⚖️ Doctrinas Guía:** En ocasiones, se puede juzgar la aplicación hecha de sentencias del **Tribunal Constitucional**, del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** y de los **tratados internacionales** firmados por España.

1.4 Legitimación para Interponer el Recurso

El recurso de casación para la unificación de doctrina lo pueden preparar e interponer:

1 Cualquiera de las partes

2 El Ministerio Fiscal

(en defensa de la legalidad)

2. Actuación del Ministerio Fiscal (MF)

El **Ministerio Fiscal** tiene la facultad de plantear el recurso en defensa de la legalidad **de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales**, etc. Esto permite que el Ministerio Público pueda intervenir en situaciones donde la unificación de doctrina es difícil:

Pronunciamientos Distintos

Si no hay doctrina unificada y existen pronunciamientos distintos en la interpretación de una misma norma sustantiva o procesal.

Ej.: Dos tribunales dan respuestas opuestas a dos despidos que involucran la misma norma legal.

Dificultad de Acceso

Si se constata la dificultad de acceso a la unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos.

P. ej., complejidad de las circunstancias locales, falta de casos exactamente idénticos.

Normas Recientes

Cuando las normas cuestionadas sean de **reciente aplicación** (por llevar **menos de cinco años en vigor** en el momento de iniciarse el proceso) y **no existan resoluciones suficientes e idóneas**.



3. Contexto de Reforma (LO 1/2025)

"La Ley Orgánica 1/2025, aunque no modifica los arts. 218-228 LRJS, afecta indirectamente al contexto del RCUD."

La **Ley Orgánica 1/2025**, aunque no modifica los arts. 218-228 LRJS, afecta indirectamente al contexto del RCUD:



Estructura Judicial

Transforma los Juzgados de Primera Instancia en **Tribunales de Instancia** (creando secciones que aglutan antiguos órganos como el Juzgado de lo Social). Se crea un **Tribunal Central de Instancia** (aglutinando antiguos juzgados centrales).

Digitalización

Se fomenta el uso de **medios electrónicos y digitalización procesal** en las fases de interposición e impugnación de este recurso.

Tema 6: El Recurso de Casación por Unificación de Doctrina (II)

El **recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD)** es un instrumento **excepcional y especial** cuya finalidad es lograr una interpretación uniforme y coherente del derecho laboral en todo el territorio nacional. Se regula en los **arts. 218 a 228 de la Ley 36/2011 (LRJS)**.

1. Procedimiento y Plazos del RCUD

La ley establece una **tramitación rigurosa** para el RCUD:

"El RCUD es un instrumento excepcional cuya finalidad es lograr una interpretación uniforme y coherente del derecho laboral en todo el territorio nacional."

Fase Procesal	Plazo Clave (Días)	Requisitos y Actos
1. Preparación del Recurso	10 días	Presentación de escrito ante el TSJ que dictó la sentencia recurrida. Debe incluir la sentencia o sentencias contradictorias de contraste , la explicación de la contradicción en el caso idéntico o asimilable, y el domicilio a efectos de notificaciones en Madrid . Firma de letrado obligatoria y acreditación de representación.
2. Inadmisión/Interposición	15 días	Si el recurso es inadmitido en la fase de preparación, el recurrente dispone de 15 días para interponerlo formalmente ante el TSJ, teniendo acceso a todo el expediente.
3. Impugnación y Traslado	15 días	Las otras partes (ganadoras) disponen de 15 días para impugnar, indicando las razones por las que el recurso no debe estimarse. Luego se da traslado al Ministerio Fiscal para su informe no vinculante.



2. Fallos del Tribunal Supremo (TS)

Una vez interpuesto y tramitado, el TS (Sala de lo Social) resuelve la contradicción en una sentencia cuyos pronunciamientos pueden ser:

Estimación del Recurso

Si la sentencia recurrida contradice la doctrina adecuada, la sentencia de casación **anulará la sentencia recurrida y resolverá la contradicción** estableciendo la interpretación correcta a aplicar en el futuro.

Desestimación del Recurso

Si la sentencia recurrida sigue la doctrina adecuada, el recurso será **rechazado** y se confirmará la sentencia recurrida.

3. Disposiciones Comunes a Suplicación y Casación

Los recursos de suplicación y casación comparten un **régimen común** respecto a garantías económicas y procesales:

3.1 Depósito y Consignación (Garantías Económicas)

El depósito tiene como finalidad **garantizar la seriedad del recurso** y cubrir posibles costos procesales.

Montos del Depósito

- **Suplicación: 300 €**
- **Casación (Incluido RCUD): 600 €**

Consignación obligatoria: Si la sentencia ordenó el pago de una cantidad de dinero, el recurrente debe consignarla en la cuenta del órgano judicial, salvo justicia gratuita.

Exención de Depósito

Están exentos de constituir depósito o cualquier otra garantía:

- El **Estado**, las **CCAA**, las **entidades locales** 
- Las **entidades de derecho público** y los **órganos constitucionales** 
- Los **sindicatos** y las personas que gocen del **beneficio de la justicia gratuita** 

"El depósito garantiza la seriedad del recurso y cubre posibles costos procesales, pero existen importantes exenciones para entidades públicas y sindicatos."

3.2. Admisión de Documentos Nuevos

Como regla general, **no se pueden presentar nuevos documentos** o hechos no relacionados con el caso. Sin embargo, existen excepciones si el documento es **sentencia firme** o es **realmente importante y no pudo aportarse por causas no imputables** al proponente.

01

Trámite de Audiencia

La Sala escucha a la otra parte (**3 días**) y resuelve mediante **auto** en los **dos días siguientes**.

02

Efecto de la Admisión

Si el documento es admitido, se da traslado a la parte proponente (**5 días**) para que **complemente su recurso o impugnación**, y por otros cinco días a la parte contraria.

4.Acumulación, Costas y Convenios

4.1 Acumulación de Recursos

El tribunal puede decidir **acumular varios recursos** si los asuntos de alguna de las partes son **idénticos**.

Magistrado Responsable

Si se acumulan, el magistrado responsable de dirigirlos será el que haya sido **nombrado primero** entre esos recursos, y en igualdad de fecha, **el más moderno**.

Efecto

Los recursos se **tratarán y resolverán juntos**, optimizando así el proceso judicial y garantizando coherencia en las resoluciones.

4.2 Costas y Convenio Transaccional

Imposición de Costas

Normalmente, la parte que pierde **debe pagar las costas** (incluidos los honorarios del abogado contrario). La imposición tiene límites:

- Suplicación: 1.200 € 
- Casación: 1.800 € 

Excepciones al Pago de Costas

Si la parte vencida tiene **justicia gratuita**, es un **sindicato, funcionario público o personal estatutario**, no pagará costas.

Conflictos Colectivos: Cada parte paga sus propias costas, salvo que alguna parte actúe con **mala fe o temeridad**.

Convenio Transaccional

Durante la tramitación del recurso, las partes pueden llegar a un **acuerdo (convenio transaccional)**. Si es aprobado por el tribunal, el litigio se da por finalizado, cada parte paga sus propias costas, y el acuerdo sustituye cualquier sentencia previa, convirtiéndose en **título ejecutivo**.

"El convenio transaccional permite a las partes finalizar el litigio mediante acuerdo, convirtiendo dicho pacto en título ejecutivo y evitando la imposición de costas."

Resumen Clave

El **RCUD** es un recurso excepcional con plazos estrictos (**10-15 días**), depósitos obligatorios (**600 €**), y posibilidad de acumulación y convenios transaccionales. Las **exenciones** protegen a entidades públicas, sindicatos y beneficiarios de justicia gratuita, mientras que las **costas** tienen límites establecidos para cada tipo de recurso.

Tema 7: La ejecución de las sentencias

La **ejecución de sentencia** consiste en llevar a cabo el cumplimiento de lo dispuesto en una resolución judicial. En el proceso laboral, el procedimiento no difiere sustancialmente del proceso civil, salvo por las especialidades de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

1. La Ejecución Definitiva (Firmeza)

La ejecución definitiva se inicia cuando la resolución judicial ha ganado **firmeza**.

1.1. Procedimiento y Legitimación

Inicio

El demandante (Emilio) puede dirigirse al **propio juez que dictó la sentencia** para solicitar la **ejecución forzosa**. Para iniciar este proceso es necesaria una **nueva acción** (la acción de ejecución).

Legitimación

Además del actor, **cualquier persona que acredite un interés legítimo** también podría instar la ejecución de esta sentencia.

Acumulación

Es posible la **acumulación de ejecuciones contra un mismo deudor** (Comunidad de Propietarios), ya sea ante el mismo órgano judicial o ante otro órgano judicial dentro de la misma circunscripción. La acumulación de ejecuciones es **potestativa** y también puede ser adoptada **de oficio**.

1.2. Plazos para Reclamar la Ejecución

Obligaciones Dinerarias

El plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de **un año**.

Prestaciones Periódicas (SS)

El plazo para instar la ejecución será el que venga fijado en las **leyes sustantivas propias de esta materia**.

1.3. Apremios Pecuniarios

"Para asegurar la ejecución, el Secretario Judicial puede imponer apremios pecuniarios a la empresa para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales."

Si el empresario (el búrguer de Belén) no paga la indemnización (obligación de dar), el **Secretario Judicial** puede, tras audiencia de las partes, imponer **apremios pecuniarios** a la empresa para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales.

Fijación de la Cantidad

Para fijar la cantidad se tendrá en cuenta: su **finalidad**, la **resistencia al cumplimiento** y la **capacidad económica** de la empresa.

1.4. Readmisión Forzosa (Obligaciones de Hacer)

Si la empresa opta por **readmitir** a Belén pero no lleva a cabo esta readmisión, Belén puede instar la ejecución en:

1

Primera Opción

20 días siguientes a la fecha señalada para ser readmitida.

2

Segunda Opción

Si no hay fecha señalada, dentro de los **20 días siguientes a aquel en el que expire el plazo de 10 días** que tiene la empresa para reincorporar a Belén.

2. La Ejecución Provisional (Recursos Pendientes)

La **ejecución provisional** se da cuando una sentencia ha sido **recurrida** y la ley permite que se pueda ejecutar provisionalmente.

2.1. Sentencias Dinerarias (Manolo, Lesión por PRL)

Las sentencias dinerarias se podrán ejecutar provisionalmente. Manolo puede solicitar un **anticipo a cuenta** de la indemnización.

Escenario tras Recurso	Consecuencia (Ejecución Provisional Dineraria)
Sentencia Favorable Revocada	Si la sentencia fuese revocada, y el anticipo se hubiera hecho con consignación , Manolo y el Estado responden de su reintegro al empresario. Si hubiese sido satisfecho directamente por el Estado , este puede reclamar la devolución a Manolo.
Sentencia Favorable Confirmada	Manolo conserva el anticipo y tendrá derecho a la diferencia.

2.2. Sentencias de Despido (Miguel, Copinsa)

Despido Nulo (Readmisión)

Si la sentencia declara el despido **nulo** y condena a readmitir, será ejecutada provisionalmente. Miguel continuará percibiendo su salario y prestando servicio, salvo que Copinsa prefiera abonar los salarios sin recibir la prestación de servicio.

Despido Improcedente (Readmisión)

Si la sentencia declara el despido **improcedente** y Copinsa opta por la **readmisión**, se ejecuta provisionalmente igual que si fuese nulo.

Despido Improcedente (Indemnización)

Si Copinsa opta por la **indemnización**, no procederá la ejecución provisional de la **sentencia**, aunque el trabajador queda en situación legal de desempleo.

"Si la sentencia favorable al trabajador fuese revocada, este no estaría obligado a devolver los salarios percibidos mediante la ejecución provisional."

2.3. Sentencias de Seguridad Social (Alicia Sanz)

Obligaciones Dinerarias

- Si la sentencia favorable a Alicia es revocada, **Alicia no estaría obligada a reintegrar las cantidades percibidas**
- Tendría derecho a las **devengadas durante la tramitación del recurso**

Pago Único

Si la sentencia reconoce el derecho a una prestación de **pago único**, Alicia tiene derecho a la ejecución provisional de la misma mediante la figura del **anticipo reintegrable**.

Obligaciones de Hacer/No Hacer

Si la sentencia condena a **hacer o no hacer**, también se ejecuta provisionalmente.