

ADDENDA A LA NOVENA EDICIÓN DEL “DERECHO PROCESAL LABORAL”

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral incluye, en su capítulo V, una serie de modificaciones de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Las modificaciones tienen, lógicamente, incidencia en el manual de Derecho Procesal Laboral, y son todas ellas tributarias de los cambios que el indicado Real Decreto-Ley ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores. Sintéticamente expuestas las novedades son las siguientes:

I.- Como consecuencia de la nueva regulación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (que suprime el denominado “despido exprés”) se regulan los correspondientes preceptos de la LJS (con derogación expresa del art. 105.3 LJS). Así, cuando el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a que, a su opción, readmita al trabajador y le abone los salarios de tramitación, o le abone la indemnización prevista en el artículo 56.1 ET; esto es, 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un límite de 24 mensualidades, sin salarios de tramitación. Cuatro cuestiones hay que resaltar al respecto: a) la primera que, en punto a la indemnización, para los contratos vigentes a la entrada en vigor de la norma, rige la Disposición Transitoria Quinta del RDL 3/2012, según la cual el cálculo de la indemnización resulta de la suma de dos conceptos: uno relativo al período anterior a la entrada en vigor del RDL 3/2012 según la regulación anterior; y, otro, desde su entrada en vigor que se obtiene con las nuevas cuantías. b) La segunda se refiere a los despidos nulos y a los improcedentes en los que (cualquiera que fuese el titular de la opción) se opta por la readmisión; en estos casos sí deben abonarse salarios de tramitación. c) La tercera se refiere a la ejecución provisional de las sentencias que hayan declarado el despido improcedente y el empresario haya optado por la indemnización; en estos casos, no procede la readmisión mientras se tramita el recurso, si bien el trabajador se encontrará en situación legal de desempleo durante dicha tramitación (artículo 111.1 b) LJS). d) Por último, las reglas anteriores se aplican, también, a los despidos objetivos declarados improcedentes.

II.- Como consecuencia de la desaparición de la autorización administrativa en los despidos colectivos, se da una nueva redacción al artículo 124 LJS y se suprime el apartado 11 del artículo 151 LJS. De ello resulta que las impugnaciones de los despidos colectivos ya no se tramitan como impugnaciones de actos adminis-

trativos en materia laboral, sino como impugnaciones de la decisión empresarial de despidos colectivos. Así el art. 124 LJS construye una nueva submodalidad procesal de carácter colectivo cuyos ejes básicos son:

1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales o sindicales de los trabajadores.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita. b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores. c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual de despidos objetivos.

3. En caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores hubiera finalizado con acuerdo, también deberá demandarse a los firmantes del mismo.

4. Para presentar la demanda no será necesario agotar ninguna de las formas de evitación del proceso contempladas en el Título V del Libro I de la presente Ley.

5. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Contra las resoluciones de tramitación que se dicten no cabrá recurso, salvo contra el auto de declaración inicial de incompetencia.

7. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida.

La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en

vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

La sentencia declarará no ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

8. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades: a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados. Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos. b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual. c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando se incumpla lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista. También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.

III.- Como consecuencia, también, de la desaparición de la autorización administrativa en las suspensiones temporales y reducciones de jornada del art. 47 ET, se modifica el artículo 138 LJS que regulaba las impugnaciones de las decisiones empresariales de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, para incluir en su seno, las decisiones empresariales de suspensión temporal de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Con esta adaptación el régimen jurídico de la modalidad procesal apenas varía.

IV.- El resto de modificaciones son instrumentales de las anteriores en relación a la competencia, los actos procesales, la evitación del proceso y los recursos. De esta forma resulta, respecto de las impugnaciones colectivas de despidos colectivos, lo siguiente:

1.- La competencia para conocer, en única instancia, radica en la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Autónoma cuando extiendan sus efectos a un ám-

bito territorial no superior a una comunidad autónoma; y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional cuando extienda sus efectos a un ámbito superior al de una comunidad autónoma. Las sentencias dictadas por tales órganos son susceptibles de Recurso de Casación.

2.- La habilidad del mes de agosto se extiende a esta modalidad procesal.

3.- Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o mediación previa y, en su caso, de la reclamación administrativa previa.

4.- Se incluye esta modalidad procesal en el listado del artículo 184 LJS, relativo a las demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente en las que se invoque lesión de derechos fundamentales, acumulando esta última acción.

V.- Respecto de la impugnación de decisiones empresariales de suspensión temporal o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, también les resulta de aplicación la habilidad del mes de agosto, la exclusión de los actos previos de evitación del proceso y lo previsto en el art. 184 LJS. Conocerá de dichas demandas el órgano judicial correspondiente en función de las reglas generales de competencia. No procederá Recurso de Suplicación en los casos en que el número de trabajadores afectados sea inferior a los umbrales previstos en el artículo 51.1ET.