

... Carrera Derecho. Asignatura Derecho del Trabajo. Título, Actos Preparatorios y Medidas Precautorias en el Proceso Laboral. Autor, Fernando Suárez González. Fecha de grabación, 25 de abril de 1983. Fecha de emisión, 4 de mayo de 1983. El acto inicial del proceso es realmente la demanda que lo pone en marcha. Pero existen determinados supuestos en los cuales la demanda no produce sus efectos si no se han realizado con anterioridad a ella determinados actos preparatorios o previos que vienen impuestos a las partes y al magistrado y al tribunal.

de forma que éste no puede iniciar el procedimiento ni celebrar el juicio sin incurrir en uno de los motivos que dan lugar al recurso de suplicación o de casación en su caso. Por otra parte, existen algunas medidas precautorias que no revisten carácter necesario, sino potestativo para las partes o para el magistrado, y cuya omisión, por tanto, no impide la iniciación del proceso. Examinaremos unas y otros por separado. La primera medida precautoria puede ser el examen previo de testigos y confesión. Dispone el artículo 47 de la Ley de Procedimiento Laboral, que en los casos previstos en los artículos 502 y número 1 del 497 de la Ley de Procedimiento Laboral,

ley de enjuiciamiento civil, esto es, cuando por edad avanzada de algún testigo, peligro inminente de su vida, proximidad de una ausencia a punto con el cual sean difíciles o tardías las comunicaciones u otro motivo poderoso, pueda exponerse el autor a perder su derecho por falta de justificación. Y cuando sea necesario a quien pretenda interponer una demanda pedir a aquel contra quien se propone dirigir la declaración jurada acerca de algún hecho relativo a la personalidad de éste, sin cuyo conocimiento no pueda entrarse en el juicio, antes de presentarse una demanda, el que pretenda hacerlo o presuma que va a ser demandado, podrá solicitar previamente examen de testigos o confesión de la persona o personas a quienes interponen. Intente demandar contra las resoluciones que dicten los magistrados.

Accediendo o denegando estas pretensiones no se dará recurso alguno. La segunda medida precautoria es el examen de libros y cuentas. Dispone el artículo 48 de la ley de procedimiento laboral que si al amparo de lo dispuesto en el artículo 29 número 2 párrafo segundo del estatuto de los trabajadores, es decir, en los supuestos de salario a comisión, el trabajador o sus representantes legales solicitase en comunicación de libros y cuentas, el magistrado resolverá por auto, dentro del segundo día, sin ulterior recurso, lo que crea precedente, adoptando si accede a la pretensión, las medidas conducentes para que el examen se lleve a efecto sin que los libros y cuentas salgan del poder del empresario. Esta norma se aplicará en cualquier otro caso donde la ley faculte para el examen de libros, balances, cuentas, memorias y, en general, la ley de las cuentas.

documentos. La tercera medida precautoria es el embargo preventivo. Si llegase a conocimiento del magistrado que entiende una reclamación, dice el artículo 65 de la ley de procedimiento laboral, que el demandado realiza cualesquiera actos de los que pueda presumirse inequívocamente que pretende situarse en estado de insolvencia para burlar los derechos que pudieran corresponder al demandante, podrá decretar excepcionalmente el embargo preventivo de bienes de la propiedad de aquel en cuantía suficiente a cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule para costos de ejecución aplicándose en la tramitación los artículos 1404 al 1410 y 1413 de la ley de enjuiciamiento civil. Igual medida de excepción podrá adoptar la magistratura. Cuando el deudor sea extranjero y no tenga

La referida medida excepcional puede adoptarse no sólo por iniciativa del magistrado, sino también a instancia de parte y no procederá recurso alguno contra su decisión. En cuanto a los actos previos, el primero de ellos es la reclamación administrativa previa. Para poder demandar al Estado, a los organismos de él dependientes, a las comunidades autónomas, corporaciones locales y autoridades de unas y de otras, tanto en los conflictos individuales como en los colectivos, se exige agotar previamente la vía administrativa ante los mismos. En la forma prevista por el artículo 145 y concordantes de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, o en las disposiciones específicas reguladoras de esta clase de reclamación,

ante los mencionados órganos. La reclamación, dice el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo, deberá dirigirse al jefe administrativo o director del establecimiento u organismo en que el trabajador preste sus servicios y se presentará en la oficina o centro administrativo a que se haya adscrito que dará recibo de la presentación. Denegada la reclamación o transcurrido un mes sin haberle sido notificada resolución alguna, el interesado podrá formular la demanda ante la magistratura competente a la que acompañará el traslado de la resolución denegatoria o el recibo acreditativo de la presentación de la reclamación, uniendo copias de todo ello para el abogado del Estado. Aunque la Ley de Procedimiento Administrativo parecía configurar la reclamación administrativa previa como causa de interrupción de la caducidad, la Ley de Procedimiento Administrativo la caracteriza como suspensión.

al decir en el último párrafo del artículo 49 que aquella reclamación interrumpirá el plazo de caducidad para el ejercicio de las acciones, contándose los días anteriores a la reclamación y los posteriores a la resolución o a la fecha en que debió quedar resuelta. Por un elemental principio de congruencia, en la demanda no podrán introducirse variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos sobre los formulados en la reclamación previa. Téngase por fin presente la puntualización contenida en el segundo párrafo del propio artículo 49 que excluye la reclamación previa en vía administrativa ante el Fondo de Garantía Salarial en la demanda de la reclamación interrumpida. En las demandas por despido contra empresas de menos de 25 trabajadores, en las que, como se sabe, si el empresario opta por la no readmisión,

la indemnización se reduce en un 20%, corriendo a cargo del fondo el 40% de la cantidad resultante. El segundo acto previo que regula nuestra ley es la reclamación en materia de seguridad social. Para formular demandas contra las entidades gestoras de la seguridad social es también requisito necesario que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad. Pero como el proceso en materia de seguridad social reviste todo el carácter especial, la reclamación previa se estudiará conjuntamente con aquel. En tercer lugar, también es necesario, antes de demandar a una empresa de transporte por vía férrea, formular reclamación ante el director de la compañía. Así lo dispone el artículo 131. 8. La ley de procedimientos.

De nuevo nos encontramos aquí ante un proceso especial que se estudiará íntegramente en su momento. Llegamos así por fin al cuarto y más importante de los actos previos al proceso laboral regulados en la ley. Es la conciliación obligatoria previa. Con la finalidad de reducir el número de procesos, es ya tradicional en la jurisdicción laboral española la exigencia de un intento de conciliación entre las partes antes de que una de ellas proceda a interponer su

demanda. Dicho intento de conciliación se verificaba durante el régimen anterior ante la desaparecida organización sindical. Aunque fue suprimido durante la transición.

por el artículo 35 del Real Decreto Ley 17.1977, de 4 de marzo, la enorme cantidad de asuntos que llegaban a las magistraturas de trabajo, hizo preciso el restablecimiento de la conciliación obligatoria. Y así lo acordó el Real Decreto Ley 5.1979, de 26 de enero, creador del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, cuya disposición final primera derogó el citado artículo 35 del Real Decreto Ley de 1977. La conciliación obligatoria previa se regula actualmente por los artículos 50-55 de la Ley de Procedimiento Laboral y por los artículos 4-11 del Real Decreto 2757, de 23 de noviembre de 1979.

por el que el IMAC asumió parte de las funciones que tiene encomendadas. Tanto una como otra disposición establecen que será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento ante la magistratura de trabajo el intento de celebración del acto de conciliación ante el IMAC. De dicho requisito previo están exceptuados primero los procedimientos que versen sobre seguridad social, segundo los procedimientos que se inician de oficio o a iniciativa de la autoridad laboral, tercero aquellos en que sean parte del Estado, comunidades autónomas, diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia, cuarto los procesos en materia electoral, y quinto cualquier otro caso.

en que legalmente se exija el agotamiento de la vía administrativa previa. Las consecuencias jurídicas del intento de conciliación son dos. La primera, que la presentación de la papeleta de conciliación ante el IMAC interrumpe los plazos de caducidad de acciones, reanudándose su cómputo a partir del día siguiente de intentado o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. La segunda, que lo acordado en conciliación ante el IMAC tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante la magistratura de trabajo y a las certificaciones de las actas que recojan dichos acuerdos no se les podrán oponer otras excepciones ni causas de nulidad que las establecidas por la ley para todos los títulos que llevan aparejadas. Gracias.

la ejecución, excepto las señaladas con los números 356, 89, 10 y 11 del artículo 1464 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para ambos litigantes y cuando debidamente citadas las partes, no comparece ni alega justa causa el solicitante, se tendrá por no presentada la papeleta, archivándose todo lo actuado. Si quien no comparece es la otra parte, la conciliación se tendrá por intentada sin efecto y el magistrado de trabajo podrá apreciar temeridad o mala fe, imponiendo una multa de 1.000 a 15.000 pesetas si la sentencia que en su día se dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación. El magistrado de trabajo debe admitir que la conciliación es una actividad que no se puede hacer sin la presencia de la persona, y debe admitir provisionalmente toda demanda de la persona.

aunque no se acompañe certificación del acto de conciliación ante el IMAC, pero advertirá al demandante que deberá acreditar la celebración o intento del expresado acto ante el referido instituto y justificar su resultado en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la notificación, bajo apercibimiento de que de no hacerlo se archivará la demanda sin más trámite.

Debe tenerse presente, para completar esta explicación, que las funciones del IMAC han sido transferidas a algunas comunidades autónomas. Desde luego han sido transferidas ya a la Generalidad de Cataluña y al Consejo General del País Vasco, DENESA.

dentro de sus respectivos ámbitos territoriales. Y por consiguiente, en esos territorios, la conciliación se celebra ante el IMAC, pero en el ámbito, repito, de las administraciones regionales o territoriales correspondientes. El procedimiento de conciliación es muy sencillo. Citadas las partes, un letrado, el letrado conciliador, comprobará su identidad, capacidad y representación y concederá la palabra a las partes para que expongan sus pretensiones. Seguidamente invitará a los interesados a que lleguen a un acuerdo con el auxilio, en su caso, de los hombres buenos, concediéndoles cuantas intervenciones sean pertinentes a tal fin y pudiendo, supuestamente, con 些 nivel de...

sugerirles soluciones equitativas. Mantendrá el orden en la discusión con facultad para darla por terminada tanto en caso de alteración de aquel como en el de imposibilidad de llegar a un acuerdo, teniendo en ambos supuestos por celebrado el acto sin avenencia. Levantará acta de la sesión celebrada y recogerá con la máxima claridad los acuerdos adoptados por los interesados y si no existiera avenencia lo hará así constar expresamente.