PROCESOS ESPECIALES EN EL ORDEN SOCIAL

PASO A PASO

Guía paso a paso para conocer los distintos procesos especiales en el orden social

EDICIÓN 2023

Incluye formularios

COLEX READER

COLEX

PROCESOS ESPECIALES EN EL ORDEN SOCIAL

Guía paso a paso para conocer los distintos procesos especiales en el orden social

EDICIÓN 2023

Obra realizada por el Departamento de Documentación de Iberley

COLEX 2023

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-116-7
Depósito legal: C 1502-2023

SUMARIO

1. LAS MODALIDADES PROCESALES EN EL ORDEN SOCIAL 11
1.1. Breves referencias al proceso ordinario laboral y su tramitación 12
1.2. Características generales de las modalidades especiales en el proceso laboral 14
1.3. Tipos de modalidades procesales especiales en el orden social y su regulación 18
1.4. Conciliación previa en el orden social 23

2. IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO 27
2.1. Aspectos que inciden en la posible impugnación 27
2.2. ¿Cómo se impugna un despido disciplinario? 30
2.3. Calificación del despido: procedencia, improcedencia o nulidad de despido disciplinario 34

3. IMPUGNACIÓN DE SANCIONES IMPUESTAS A LA PERSONA TRABAJADORA 37
3.1. Aspectos que inciden en la posible impugnación 37
3.2. ¿Cómo impugnar una sanción laboral impuesta por la empresa? 40
3.2.1. Cuestiones previas a la impugnación de sanciones por parte del trabajador 40
3.2.2. Especialidades del proceso de impugnación de sanciones 42
3.3. Calificación de la sanción: confirmación, revocación o nulidad judicial de la sanción impuesta al trabajador 43
3.4. Recursos contra las sentencias que confirmen, revoquen o anulen la sanción impuesta al trabajador. 44

4. RECLAMACIÓN AL ESTADO DEL PAGO DE SALARIOS DE TRAMITACIÓN EN JUICIOS POR DESPIDO 47
4.1. Concepto de salarios de tramitación 48
4.2. ¿Cuándo se puede reclamar los salarios de tramitación al Estado? 48
4.3. ¿Cómo se reclaman al Estado los salarios de tramitación? 50

5. IMPUGNACIÓN DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS . . . 55
5.1. Concepto de despido objetivo y aspectos que inciden en la posible impugnación 55

5.2. ¿Cómo se impugna un despido por causas objetivas? 59
5.3. Calificación de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y efectos de la sentencia 60

6. IMPUGNACIÓN DE DESPIDOS COLECTIVOS 65
6.1. Concepto de despido colectivo y aspectos que inciden en la posible impugnación 65
6.2. ¿Cómo se impugna un despido colectivo? 70
6.3. Calificación de la extinción del contrato de trabajo por despido colectivo y efectos de la sentencia 78

7. IMPUGNACIÓN EN MATERIA DE VACACIONES 81
7.1. Regulación legal del derecho a vacaciones retribuidas 81
7.2. Proceso especial en materia de vacaciones 84

8. RECLAMACIONES EN MATERIA ELECTORAL RELACIONADAS CON LA ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA 89
8.1. Impugnación de los laudos en materia electoral 89
8.2. Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas relativas a elecciones de delegados de personal y miembros de comités de empresa 92
8.3. Impugnación de la certificación de la representatividad sindical 93

9. IMPUGNACIÓN RELACIONADA CON LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 95
9.1. Aspectos que inciden en la posible impugnación 95
9.2. ¿Cómo se reclama la categoría o grupo profesional? 96

10. IMPUGNACIONES RELACIONADAS CON MOVILIDAD GEOGRÁFICA, MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO, TRABAJO A DISTANCIA, SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR 103
10.1. Regulación de los distintos conceptos impugnables por esta modalidad 103
10.2. ¿Cómo se reclama frente a la movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor? 104
10.3. Calificación de las medidas adoptadas en la sentencia y su ejecución 108
10.4. Reclamaciones de las personas trabajadoras relacionadas con el trabajo a distancia 109

11. IMPUGNACIONES RELACIONADAS CON LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE . . . 115

11.1. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral impugnables mediante el procedimiento especial 115

11.2. ¿Cómo se reclaman los derechos de conciliación? 116

11.3. Calificación de las medidas adoptadas en la sentencia y posibles recursos 121

12. IMPUGNACIONES RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL 123

12.1. Regulación de los distintos conceptos impugnables por esta modalidad 123

12.2. ¿Cómo se realizan las impugnaciones relacionadas con las prestaciones de la Seguridad Social? 124

13. IMPUGNACIONES RELACIONADAS CON EL PROCEDIMIENTO DE OFICIO Y ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL NO PRESTACIONALES 137

13.1. Procedimiento de oficio en materia laboral y de Seguridad Social . . . 137

13.2. Del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales . . . 140

13.2.1. Regulación de los distintos conceptos impugnables por esta modalidad 141

13.2.2. ¿Cómo se realizan las impugnaciones relacionadas con los actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales? 142

14. PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS 149

14.1. Regulación de los distintos conceptos impugnables por esta modalidad 149

14.2. Legitimación 152

14.3. ¿Cómo funciona el procedimiento del conflicto colectivo? 154

14.4. Particularidades propias de la sentencia de conflicto colectivo 157

15. IMPUGNACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS 161

15.1. Regulación de la impugnación de un convenio colectivo 161

15.2. Legitimación 163

15.3. ¿Cómo se realiza la impugnación de un convenio colectivo? 165

16. IMPUGNACIONES RELATIVAS A LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS Y DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES O A SU MODIFICACIÓN 169

16.1. Impugnación de la resolución administrativa denegatoria de depósito . . 169

16.2. Impugnación de los estatutos de los sindicatos 171

16.3. Impugnación de los estatutos de las asociaciones empresariales . . . 172

17. TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS 173

17.1. ¿Qué derechos se encuentran protegidos en el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas? 175

17.2. ¿Cómo se realiza la demanda de derechos fundamentales y libertades públicas? 176

17.3. Particularidades propias de la sentencia por tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas e indemnización 182

ANEXO. FORMULARIOS

Formulario de papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en reclamación por despido disciplinario (Despido nulo o subsidiariamente improcedente) 187

Formulario de demanda genérica contra despido disciplinario para su consideración como improcedente 189

Demanda genérica para la impugnación de sanción impuesta al trabajador . . 191

Formulario de demanda de salarios de tramitación contra el Estado 195

Formulario de demanda ante el juzgado de lo social de clasificación profesional y reclamación de cantidad 199

Demanda contra extinción por causas objetivas alegándose por el trabajador la improcedencia del despido 203

Demanda individual contra despido colectivo solicitando su nulidad (incumplimiento de los criterios de selección pactados durante el período de consultas) 207

Modelo de demanda para impugnar un periodo de vacaciones asignado por la empresa 213

Formulario de demanda por parte del trabajador ante la negativa empresarial de acceso al trabajo a distancia 215

Formulario de demanda de impugnación de resolución administrativa que deniega el registro de las actas electorales de delegados de personal y comité de empresa 219

Formulario de demanda genérica contra despido por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva con reclamación de indemnización por daños morales y materiales (garantía de indemnidad) . . . 223

1.
LAS MODALIDADES PROCESALES EN EL ORDEN SOCIAL

En el ordenamiento procesal laboral encontramos un «proceso ordinario», de carácter general y que opera de no existir una regulación específica, y unos «procesos especiales» con determinadas peculiaridades adaptadas a objetos específicos y determinados.

A TENER EN CUENTA. La LRJS dedica el libro segundo (arts. 76-185 de la LRJS) a regular el proceso ordinario y las modalidades procesales especiales se regulan en el libro III (arts. 186-288).

En una primera aproximación podríamos decir que el proceso ordinario regula la actuación procesal básica en el ámbito social, mientras que los procesos especiales se limitan a establecer algunas especialidades que se han considerado necesarias en determinados litigios. Así, mientras el primero opera siempre en ausencia de regulación específica, el segundo abarca un abanico variado de pretensiones como: despido disciplinario; impugnación de sanciones; reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido; extinción del contrato por causas objetivas, por despido colectivo y otras causas de extinción; despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor: vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente; movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente; prestaciones de la Seguridad Social; procedimiento de oficio y del de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales: proceso de conflictos colectivos: impugnación de convenios colectivos; impugnaciones relativas a los

estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación; impugnación de los estatutos de los sindicatos o asociaciones empresariales; y la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas; la impugnación de un convenio colectivo, la reclamación de salarios dejados de percibir, las reclamaciones por aplicación de cláusulas de un contrato, entre otros.

En la actualidad, es imprescindible saber cómo funcionan estas dos modalidades procesales en el ordenamiento social, entendiendo las particularidades de cada una para poder acudir a la justicia laboral de la forma más adecuada.

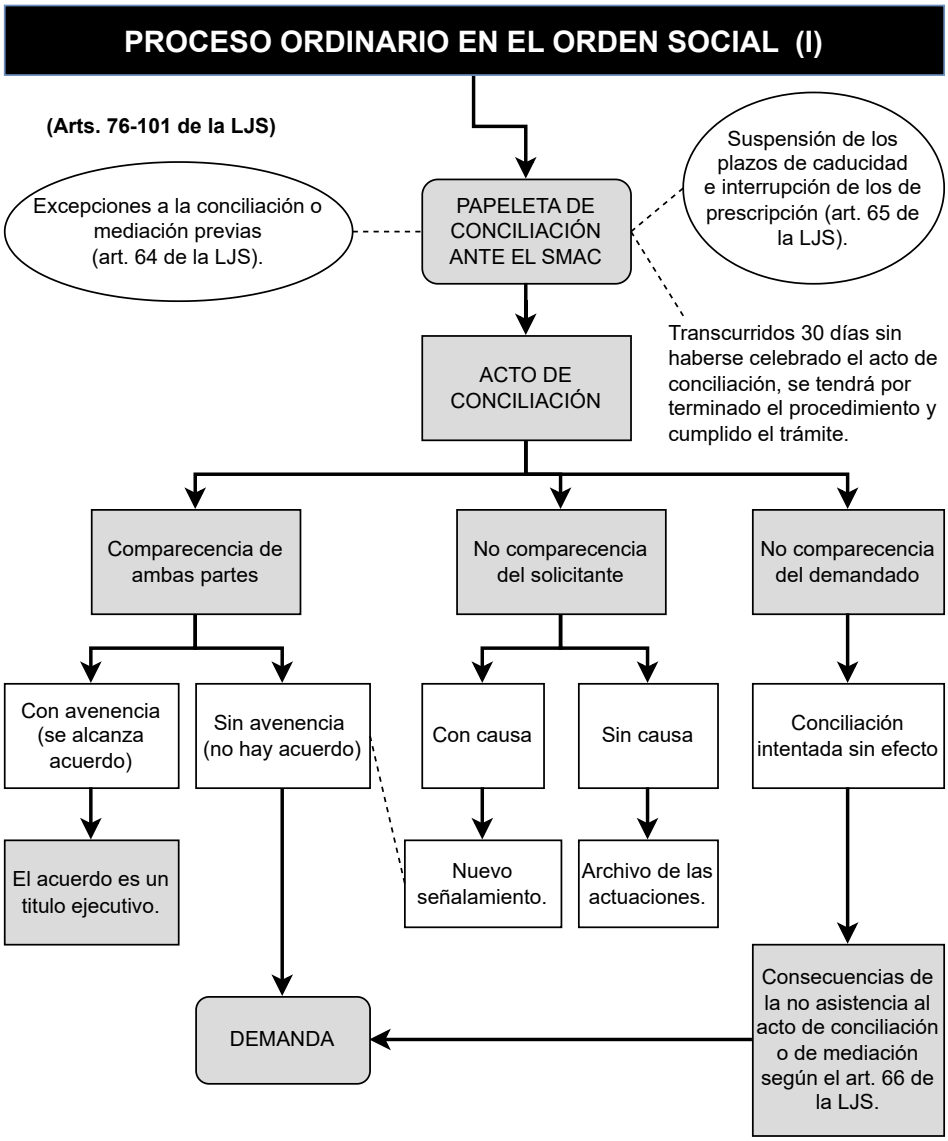
Complementando esto, otra peculiaridad importante de la orden social relacionada con ambas posibilidades, la encontramos en el art. 102.2 de la LRJS, será la parte actora quien exprese en la demanda la modalidad procesal por la que opte, pero se añade: «si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas». Es decir, la norma contempla un mecanismo por el cual es posible, en caso de **inadecuación del procedimiento**, acomodar a la modalidad procesal a la que corresponda —en cualquier momento anterior al menos al de sentencia—, completando los trámites correspondientes y siempre que con ello no se cause indefensión a ninguna de las partes (previsión ésta que con carácter general se impone desde el art. 238 de la LOPJ).

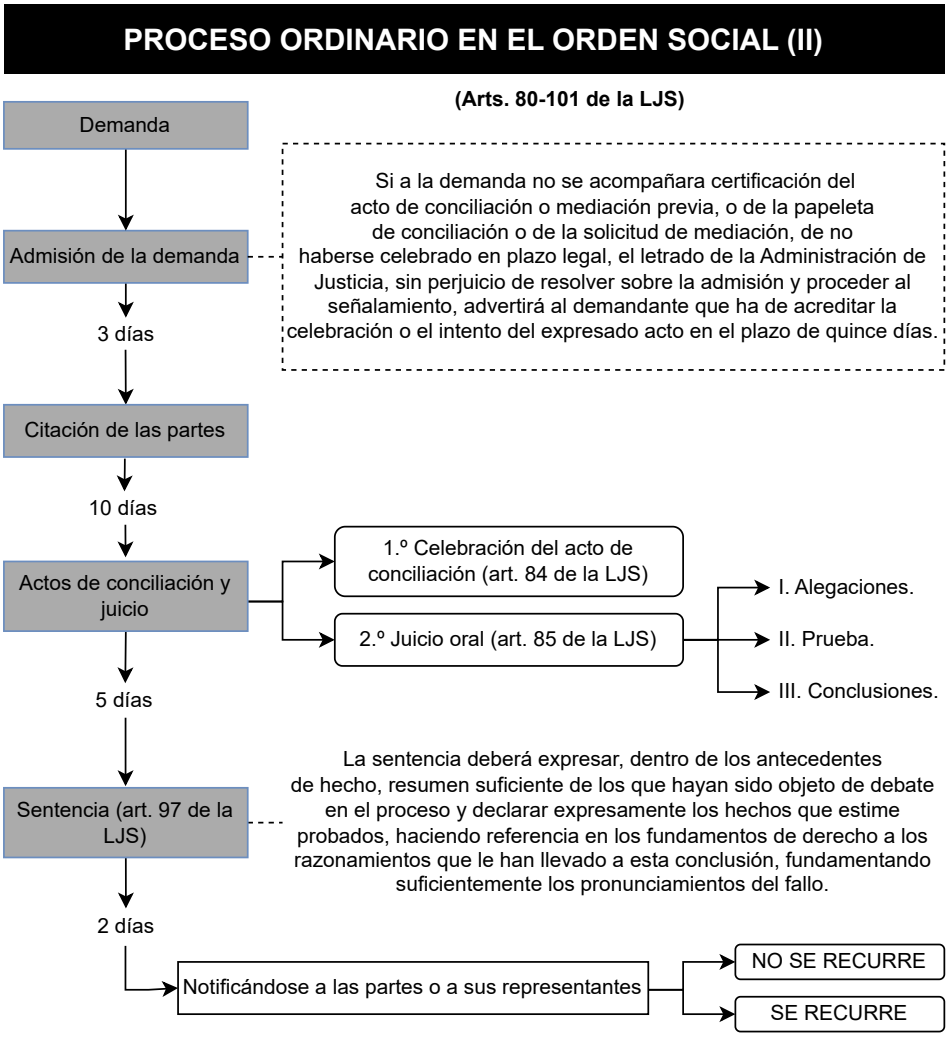
1.1. Breves referencias al proceso ordinario laboral y su tramitación

Con carácter general, se sustanciarán a través de este procedimiento todas aquellas materias o pretensiones que no tengan previsto un trámite o modalidad especial (art. 102 de la LRJS).

El art. 80 de la LRJS establece los requisitos generales que debe cumplir una demanda en el orden social. Entre ellos se encuentran la designación del órgano ante quien se presente, la modalidad procesal a través de la cual se tramite la pretensión, la identificación del demandante/demandados y la enumeración de los hechos sobre los que se funde la pretensión. Además, debe incluir la suplica (formulación de la pretensión), la fecha y la firma.

A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación, o de haber transcurrido el plazo exigible para su realización sin que se hubiesen celebrado, o del agotamiento de la vía administrativa, cuando proceda, o alegación de no ser necesarias éstas, así como los restantes documentos de aportación preceptiva con la demanda según la modalidad procesal aplicable (art. 80.3 de la LRJS).


PROCESO ORDINARIO EN EL ORDEN SOCIAL (I)
(Arts. 76-101 de la LJS)
Excepciones a la conciliación o mediación previas (art. 64 de la LJS).
PAPELETA DE CONCILIACIÓN ANTE EL SMAC
Suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción (art. 65 de la LJS).
Transcurridos 30 días sin haberse celebrado el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.
ACTO DE CONCILIACIÓN
Comparecencia de ambas partes
No comparecencia del solicitante
No comparecencia del demandado
Con avenencia (se alcanza acuerdo)
Sin avenencia (no hay acuerdo)
Con causa
Sin causa
Conciliación intentada sin efecto
El acuerdo es un titulo ejecutivo.
Nuevo señalamiento.
Archivo de las actuaciones.
DEMANDA
Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación según el art. 66 de la LJS.



1.2. Características generales de las modalidades especiales en el proceso laboral

Los arts. 103-184 de la LRJS, establecen modalidades procesales especiales dentro de la jurisdicción social. Estos procesos especiales en materia laboral contienen características propias en relación con su iniciación, tramitación, conciliación o plazos entre otras.

Dentro de las distintas modalidades procesales recogidas en la Ley de la Jurisdicción Social (art. 102 de la LRJS) encontramos unas reglas generales a seguir por todos ellos. La LRJS señala que en todo lo que no esté recogido para las distintas modalidades procesales se aplicará el **proceso ordinario**.

Con carácter general, el proceso se tramitará conforme a la **modalidad procesal expresada en la demanda**, pero, si en algún momento se advirtiera la **inadecuación del procedimiento** seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas. El art 102.2 de la Ley de la Jurisdicción Social posibilita, con carácter general, que se pueda proceder de oficio a la subsanación o conversión procedimental para evitar declaraciones de inadecuación de procedimiento al disponer:

> «(...) se dará al procedimiento la tramitación que resulte conforme a la modalidad procesal expresada en la demanda. No obstante, si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, sin vinculación necesaria a la modalidad elegida por las partes y completando, en su caso, los trámites que fueren procedentes según la modalidad procesal adecuada, con aplicación del régimen de recursos que corresponda a la misma. No procederá el sobreseimiento del proceso o la absolución en la instancia por inadecuación de la modalidad procesal, salvo cuando no sea posible completar la tramitación seguida hasta ese momento o cuando la parte actora persista en la modalidad procesal inadecuada».

De su lectura se colige la configuración de las siguientes **obligaciones**:

- En primer término la de dar al procedimiento una concreta tramitación: la que resulte conforme a la elección del demandante.
- Para el caso de que se detecte que el procedimiento no es el adecuado, en cualquier momento se ha de seguir el correspondiente a la naturaleza de la pretensión, y, en su caso, completar sus trámites.
- Se impone el dictado de sentencia sobre el fondo, salvo que existan otros obstáculos procesales enervantes, sin que quepa, por tanto, como regla general apreciar la inadecuación de procedimiento.
- El supuesto de subsanación de la demanda por carencia de mención o indicación incorrecta de la modalidad procesal quedará circunscrita a casos excepcionales, cuando sea necesaria la aclaración para evitar un archivo que derive de negativa a seguir otro cauce.

El artículo analizado termina aclarando la situación de **trabajadores autónomos económicamente dependientes**, cuyas acciones dentro del orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas.

Junto con estas premisas debemos prestar especial atención a ciertas **características que inciden en la existencia de cada modalidad procesal especial**:

1. **Regulación normativa específica**. La LRJS divide las distintas características del proceso especial en diferentes artículos. (Ej.: impugnación de sanciones en los arts. 114-115 de la LRJS; derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el art. 139 de la LRJS, etc.), como hemos dicho, en lo no regulado concretamente se seguirá el procedimiento ordinario.
2. **Objeto del proceso**. Cada modalidad especial se referirá a la solución de una concreta discrepancia relacionada con el ejercicio de un derecho, no obstante, con cada vez más frecuencia, vemos como a la redacción de los distintos preceptos se acumulan nuevos procesos haciendo más amplio su objeto. (Ej.: la modalidad especial para reclamación contra movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ha ido ampliándose hasta englobar «movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor»).
3. **Especialidades de procedimiento**. En cada caso la norma establecerá aspectos de gran importancia como:
   - Legitimación activa o pasiva.
   - Necesidad (o no) de celebrar conciliación o mediación previa.
   - Necesidad de informes por parte de la inspección de trabajo o de la representación legal de las personas trabajadoras.
   - Posibilidad o no de recurso.
   - Plazo de caducidad.
   - Adopción de medidas cautelares. (Ej.: art. 139.2, en el caso de los derechos de conciliación: «Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180»).
   - Acumulación de acciones. (Ej.: art. 137.3 «A la acción de reclamación de la categoría o grupo profesional será acumulable la reclamación de las diferencias salariales correspondientes». Ej.: art. 139.2, en el caso de los derechos de conciliación: «Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180»).
   - Etc.
4. **Especialidades de la demanda**. Junto con los requisitos exigidos con carácter general a la demanda en el procedimiento ordinario, en algunas modalidad procesales especiales, puede ser necesario cumplir ciertos requisitos [Ej.: art. 157.1 de la LRJS, en los procesos de conflicto colectivo establece la necesidad de designación general de

los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, designación concreta del demandado o demandados (empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas), referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión y las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto]

5. **Tramitación**. La tramitación de algunos de los procesos especiales tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. (Ej.: art. 179.1 de la LRJS, respecto a los procesos de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas; art. 159 de la LRJS para conflictos colectivos; art. 139 de la LRJS para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, etc.).
6. **Peculiaridades en el desarrollo del proceso**. En función del proceso especial puede establecerse un orden determinado para la intervención de las partes en el juicio oral, la carga de probar la veracidad de los hechos imputados a alguna de las partes, concreciones relacionadas con la oposición a la demanda, etc. (Ej.: art. 105.2 de la LRJS, en los procesos de despido disciplinario: «1. Ratificada, en su caso, la demanda, tanto en la fase de alegaciones como en la práctica de la prueba, y en la fase de conclusiones corresponderá al demandado exponer sus posiciones en primer lugar. Asimismo, le corresponderá la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo; 2. Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido»).
7. **Sentencia**. Como sucedía en la demanda, la LRJS establece que la sentencia también ha de incluir determinados aspectos según la modalidad especial. [Ej.: art. 107 de la LRJS, en los procesos de despido disciplinario la sentencia deberá hacerse constar como hechos probados circunstancias como «antigüedad; (...) categoría profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada; características particulares, si las hubiere, del trabajo que se realizaba antes de producirse el despido», etc.].

   Asimismo, el **fallo**, respetando el contenido y los requisitos establecidos en el art. 97.2 de la LRJS, supondrá, en cada caso, la existencia de ciertos elementos concretos. [Ej.: arts. 108-113 y 122-123 de la LRJS, en los procesos de disciplinario o extinción por causas objetivas, especifican la necesidad de establecer la calificación del despido o extinción como procedente, improcedente o nulo y sus efectos. El art. 115 de la LRJS obliga a que en el proceso de impugnación de sanciones esta se confirme, revocarla parcial o totalmente o se declare nula].
8. **Aplicación del régimen de recursos que corresponda**. (Ej.: art. 115.3 de la LRJS, establece que contra la sentencia en un proceso de im-

PROCESOS ESPECIALES EN EL ORDEN SOCIAL

PASO A PASO

En el ordenamiento procesal laboral encontramos un «proceso ordinario», de carácter general y que opera de no existir una regulación específica, y unos «procesos especiales» con determinadas peculiaridades adaptadas a objetos específicos y determinados.

A modo introductorio podríamos decir que dentro de los procesos especiales de la jurisdicción social se engloba un abanico variado de pretensiones con particularidades propias cuyo conocimiento en relación con su iniciación, tramitación, conciliación o plazos será trascendental para hacer valer los distintos derechos o reclamar ciertos incumplimientos.

En este libro el lector encontrará información sobre los siguientes aspectos:

1. Características de las modalidades procesales especiales en el orden social.
2. Impugnación del despido disciplinario.
3. Impugnación de sanciones impuestas a la persona trabajadora.
4. Reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido.
5. Impugnación de la extinción por causas objetivas.
6. Impugnación de despidos colectivos.
7. Impugnación en materia de vacaciones.
8. Reclamaciones en materia electoral relacionadas con la elección de delegados de personal y miembros del comité de empresa.
9. Impugnación relacionada con la clasificación profesional.
10. Impugnaciones relacionadas con movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, trabajo a distancia, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
11. Impugnaciones relacionadas con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.
12. Impugnaciones relacionadas con las prestaciones de la Seguridad Social.
13. Impugnaciones relacionadas con el procedimiento de oficio y actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social no prestacionales.
14. Impugnaciones de conflictos colectivos.
15. Impugnaciones de convenios colectivos.
16. Impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación.
17. Tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Para dotar a la obra de un mayor contenido práctico se añaden esquemas, formularios de interés y análisis de la jurisprudencia más destacada.

PVP 17,00 €

www.colex.es

ISBN: 978-84-1194-116-7

9 788411 941167

COLEX

COLEX READER