



Boletín Oficial

Voluntariedad
Designación
Rapidez
Reducción Costes
Carácter Vinculante
Ejecutabilidad

***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

Resolución de Conflictos
Proceso Extrajudicial
Alternativa Libre de Actuación
Comunicación, Equilibrio, Empatía
Dialogadas Soluciones
Acuerdo Voluntario entre las Partes

Año 8 Número 49

Mayo/Junio 2024



Sumario

Actualidad Corporativa págs. 3-5

La mediación como herramienta eficaz para resolver un conflicto .

Información de Actualidad págs. 6-12

¿ Qué es la división judicial de la herencia y qué ocurre cuando no hay acuerdo en el reparto? págs.6-7

El personal laboral que adquiere condición de estatutario fijo puede optar a ser contratado laboral con la concesión de una excedencia págs.8-10

Despido improcedente por utilizar la empresa el informe de vida laboral para probar que el trabajador había mentido en la experiencia profesional que constaba en su curriculum vitae..... págs.11-12

Formación Continuada págs. 13-23

RDL 6/2023, novedades en procesal laboral: acumulación de procedimientos y nuevas excepciones a la mediación obligatoria págs.13-22

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pag.23

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pag.12

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhori

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: V-790-2013

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial
DE LA
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración

C/. Covarrubias, nº 22-1º-Derecha

28010 MADRID

Tel. Corp.: 91 457 29 29

Web: www.atp-mecimer.com



La mediación como herramienta eficaz para la resolver un conflicto



Crear un nexo entre las personas que están enfrentadas es vital para desencallar el diálogo y que la situación encuentre una solución factible.

En las empresas que incorporan la mediación desde su creación y en su vida diaria como herramienta eficaz para resolver tensiones entre socios, empleados, o incluso clientes y proveedores se garantizan una convivencia más duradera y una dinámica de motivación con la compañía.

En el ámbito empresarial, una de las cuestiones más importantes es el factor humano, es decir, las personas que trabajan o están vinculadas con la empresa, por lo que es fundamental que exista un buen ambiente laboral entre todos los que participan en ella, unido a una buena motivación en la plantilla y a las buenas relaciones con proveedores y clientes.

Cuando surge un conflicto en ocasiones, se producen una exaltación de egos por las partes implicadas, ya que ven al otro como parte enemiga o contraria y por tanto, se suele sentir la necesidad de “ganar” (como ocurre en los largos procedimientos judiciales), cuando realmente lo importante es restaurar la armonía y la relación con la otra parte.

En la resolución de conflictos, crear un nexo entre las personas que están enfrentadas es lo más importante. En las funciones de los mediadores, se debe guiar a las personas con conflictos hacia esa conexión. Esa correspondencia que se crea o se establece es lo que hace que el resto de los pasos a dar en una mediación funcionen. Hasta que ese vínculo no se haya forjado, ninguna de las partes tratará de conocer exactamente qué siente y necesita la otra.

También, debemos procurar conseguir confianza de las partes con los mediadores, como premisa indispensable para poder conducir con éxito el procedimiento de mediación.

Una vez conseguida esa confianza con las partes, se deben tratar de utilizar los beneficios de una buena “conversación”. Para ello, cabe destacar que al conversar no solo hay que hablar, sino que es muy importante escuchar. Procurando manejar los silencios, empatizar con las partes, observar el lenguaje verbal y no verbal que usan, entendiendo los intereses y emociones en juego.

La conversación es una invitación a la reflexión y al diálogo, a mostrarnos frente a los demás, a decir quiénes somos y qué queremos, a escuchar al otro. Es vital en toda buena conversación, conservar la prudencia, es decir, preservar la cordialidad de las partes, la escucha activa y la templanza, que se basa principalmente en el respeto a la otra parte.

En toda conversación, orientada a resolver conflictos, se deben evitar las contradicciones, centrarse en los progresos, y en puntos en común y los asuntos de interés para todos. Una buena conversación ayuda a rebajar los niveles de estrés.

Al acordar, se mejoran las relaciones interpersonales y también se muestra respeto mutuo.

Ponemos como ejemplo un caso de éxito donde las personas con un conflicto empresarial se sentían estresadas y ansiosas. También experimentaban preocupación por las posibles consecuencias negativas para su negocio o trabajo e igualmente por los daños a su reputación o repercusiones legales.

Además, se encontraban indecisos sobre las acciones a tomar o como abordar el problema de manera eficaz.



Estas mismas personas, una vez resuelto el conflicto a través de la mediación con resultado final de acuerdo, pasaron a sentir alivio, al constatar que todo quedaba resuelto y ya no existía tensión. También sintieron satisfacción, felicidad, al ver que se ha llegado a un acuerdo equitativo y beneficioso para las partes involucradas. Pasan a sentir

crecimiento personal, ya que se ha aprendido y crecido a través del proceso de resolución, y esperanza en la posibilidad de resolver futuros conflictos de manera efectiva y constructiva.

Los mediadores, cuando finalizan un proceso de mediación con acuerdo, detectan que el entendimiento tiene muchas ventajas, pues permite avanzar, ahorrar tiempo y recursos, y además, resalto de manera especial, que las soluciones encontradas a través de la mediación suelen ser más duraderas y satisfactorias, lo que aumenta la probabilidad de que las partes cumplan con los acuerdos alcanzados.

En una mediación, en comparación a los procesos judiciales, las partes tienen mayor control del proceso y se permiten buscar aquellas soluciones que más se ajusten a sus necesidades.

Existe mayor flexibilidad, a diferencia de un juicio, donde las decisiones se toman de acuerdo con la ley. Con la mediación los procesos son más rápidos y menos costosos.

En general, la mediación ofrece a las partes una alternativa más colaborativa, adaptativa y se evitan las posibles consecuencias adversas de los litigios.

Profesionalmente es muy gratificante poder cerrar el trabajo con acuerdos, que en muchas ocasiones parecen muy difíciles de alcanzar, pero que al final se alcanzan de una manera satisfactoria, siendo firmados con éxito ante notario como colofón final.

Información de Actualidad

¿Qué es la división judicial de la herencia y qué ocurre cuando no hay acuerdo en el reparto?



La división judicial de la herencia se lleva a cabo cuando los herederos no han logrado llegar a acuerdos extrajudiciales.

El juez dicta una sentencia que establece la partición y distribución de los bienes.

La división judicial de la herencia se lleva a cabo cuando los herederos no han logrado llegar a acuerdos extrajudiciales.

En este caso, el juez dicta una sentencia que establece la partición y distribución de los bienes de la herencia entre los herederos.

El procedimiento está regulado por la Ley de Enjuiciamiento Civil y se inicia cuando los herederos mayores de edad no se ponen de acuerdo sobre cómo realizar la partición. A continuación se detallan algunos aspectos importantes:

Intervención del caudal hereditario y formación de inventario:

El proceso comienza con la intervención del caudal hereditario y la creación de un inventario de los bienes que conforman la herencia.

Valoración de los bienes:

Se evalúan los bienes que corresponden a la herencia para determinar su valor.

División propiamente de la herencia:

En esta etapa, se realiza la división de los bienes y se establece cómo se repartirán entre los herederos.

Recursos legales para evitar la división judicial:

Aunque la vía judicial es necesaria en algunos casos, existen mecanismos que el causante de la herencia puede utilizar para evitar conflictos entre los herederos. Algunos de estos recursos son:

Contador partidor: El testador nombra a un contador partidor en su testamento para determinar el valor de los bienes y su posible distribución, evitando disputas y conflictos.

Legados específicos: El testador puede establecer legados para cada heredero, ordenando qué bienes recibirá cada uno de ellos.

Arbitraje: En ocasiones, el fallecido dispone que todos los desacuerdos se resuelvan mediante arbitraje, evitando así que los conflictos lleguen al ámbito judicial.

Cláusula socini: Esta cláusula evita la enemistad entre los herederos, disponiendo que aquellos que acudan a los tribunales solo recibirán la herencia mínima que la ley dispone.

¿Qué ocurre cuando no hay acuerdo en el reparto de la herencia?

Cuando no hay acuerdo en el reparto de la herencia entre los herederos, se pueden tomar diferentes caminos para resolver la situación. Aquí algunos supuestos:

Mediación o negociación: Los herederos pueden intentar llegar a un acuerdo a través de la mediación o la negociación. En este caso, se busca la colaboración de un tercero imparcial (como un mediador o abogado) para facilitar la comunicación y encontrar una solución que beneficie a todas las partes involucradas.

Contador partidor: Si el testador lo dispuso en su testamento, se puede nombrar a un contador partidor. Esta persona es responsable de evaluar los bienes de la herencia y distribuirlos según las instrucciones del testador. El contador partidor debe ser imparcial y actuar en beneficio de todos los herederos.

División judicial: Si no se logra un acuerdo extrajudicial, se puede recurrir a la división judicial de la herencia. En este caso, un juez dictará una sentencia que establecerá cómo se repartirán los bienes entre los herederos. El proceso incluye la formación de un inventario, la valoración de los bienes y la partición propiamente dicha.

Subasta pública: En algunos casos, los bienes de la herencia se pueden vender en una subasta pública y el dinero obtenido se distribuye entre los herederos. Esto puede ser una opción si los herederos no pueden ponerse de acuerdo sobre la distribución de bienes específicos.

Liquidación de la herencia: Si no se puede llegar a un acuerdo sobre la distribución de bienes individuales, se puede optar por la liquidación de la herencia. En este caso, los bienes se venden y el producto de la venta se divide entre los herederos de acuerdo con sus derechos sucesorios.

EL PERSONAL LABORAL QUE ADQUIERE CONDICIÓN DE ESTATUTARIO FIJO PUEDE OPTAR A SER CONTRATADO LABORAL CON LA CONCESIÓN DE UNA EXCEDENCIA

El Supremo reconoce la posibilidad de otorgar una excedencia por prestar servicios en el sector público.

La cuestión controvertida que resuelve el Supremo es la de si reconocido el derecho a tomar posesión de la plaza adjudicada como personal estatutario fijo, puede optar por la condición de contratado laboral a extinguir o por el puesto como personal estatutario fijo, y en caso de optar por esta última opción, si procede o no aplicar las excedencias del Estatuto Marco del Personal Estatutario del Servicio de Salud (EMPSS), o si no cabe excedencia alguna porque pierde la condición de personal estatutario fijo.

ESTATUTO
MARCO DEL
PERSONAL
ESTATUTARIO
DE LOS
SERVICIOS DE
SALUD

TEXTOS LEGALES
NORMAS JURÍDICAS

LEY 55/2003, DE 16 DE
DICIEMBRE

La Sala resuelve a favor de reconocer la excedencia específica por prestar servicios en el sector público.

En el caso que motiva la cuestión, el interesado tras superar un proceso selectivo, adquirió la condición de personal estatutario fijo y se le reconoció la toma de posesión de la plaza, pero en la medida en que el desempeño de un puesto como personal estatutario fijo es incompatible con el trabajo como personal laboral a extinguir en el sector público, se opta por seguir en el puesto que se venía desempeñando en el sector público como contratado laboral a extinguir, pero sin pérdida de la condición de personal estatutario fijo, situación que se soluciona gracias a la figura de la excedencia por prestación de servicios en el sector público (artículo 66 del EMPSS).

Estatuto Marco del Personal Estatutario del Servicio de Salud

Además, la Sala de lo contencioso-administrativo del Supremo, ha reconocido esta condición de personal estatutario fijo por ser incompatible con el puesto que se desempeñaba de contratado laboral a extinguir, expresamente indica que la situación administrativa de excedencia que procede declarar es la prevista en el artículo 66.1.a) del EMPSS - por prestar servicios en el sector público-, y no una excedencia voluntaria del artículo 67.

Expresa la Sala que, como algo no puede ser y no ser al mismo tiempo, no es posible negar al interesado la excedencia, pues lo presta en el mismo status de contratado laboral a extinguir, para de ello deducir que la excedencia del artículo 66.1.a) del EMPSS es la procedente frente a la del artículo 67 del EMPSS al ir más allá de la aplicable por interés particular, y porque trae su causa de una situación de incompatibilidad.

Artículo 66 Excedencia por prestar servicios en el sector público.

1. Procederá declarar al personal estatutario en excedencia por prestación de servicios en el sector público:

a) Cuando presten servicios en otra categoría de personal estatutario, como funcionario o como personal laboral, en cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

b) Cuando presten servicios en organismos públicos y no les corresponda quedar en otra situación.

2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas entidades en las que la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas sea igual o superior al 50 por ciento o, en todo caso, cuando las mismas posean una situación de control efectivo.

3. El personal estatutario excedente por prestación de servicios en el sector público no devengará retribuciones, y el tiempo de permanencia en esta situación les será reconocido a efectos de trienios y carrera profesional, en su caso, cuando reingresen al servicio activo.

Artículo 67 Excedencia voluntaria

1. La situación de excedencia voluntaria se declarará de oficio o a solicitud del interesado, según las reglas siguientes:

a) Podrá concederse la excedencia voluntaria al personal estatutario cuando lo solicite por interés particular.

Para obtener el pase a esta situación será preciso haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones públicas durante los cinco años inmediatamente anteriores.

La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio, debiendo motivarse, en su caso, su denegación. No podrá concederse la excedencia voluntaria por interés particular a quien esté sometido a un expediente disciplinario.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por agrupación familiar al personal estatutario que así lo solicite y cuyo cónyuge resida en otra localidad fuera del ámbito del nombramiento del interesado, por haber obtenido y estar desempeñando plaza con carácter fijo como personal del Sistema Nacional de Salud, como funcionario de carrera o personal laboral de cualquier Administración pública.

c) Procederá declarar de oficio en excedencia voluntaria al personal estatutario cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo que se determine en cada servicio de salud.

2. En los supuestos previstos en los párrafos a) y c) del apartado anterior, el tiempo mínimo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria será de dos años.

3. El personal estatutario en situación de excedencia voluntaria no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional o trienios.

4. El personal estatutario podrá ser declarado en la situación de excedencia temporal en los términos y con los efectos establecidos por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Número 4 del artículo 67 introducido por la disposición final sexta de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación («B.O.E.» 2 junio). Vigencia: 2 diciembre 2011.

Despido improcedente por utilizar la empresa el informe de vida laboral para probar que el trabajador había mentado en la experiencia profesional que constaba en su currículum vitae

El despido se motiva en haberse descubierto una falsedad en el CV que la trabajadora con tal fin presentó a la empresa, pero esta hizo un uso desviado de los datos personales cedidos por la trabajadora para distinto fin.

Con motivo de los posibles procesos de selección que puedan tener lugar dentro de la empresa, y para optar a un puesto de trabajo con carácter indefinido, se solicitaba por la empresa la entrega del informe de vida laboral con el fin de verificar los datos indicados en el Curriculum Vitae (CV) aportado en el momento de iniciarse la relación laboral.

El despido se motiva en haberse descubierto una falsedad en el CV que, la trabajadora con tal fin presentó a la empresa, pero la empresa hizo un uso desviado de los datos personales cedidos por la trabajadora para distinto fin, pues lo usó para motivar su despido disciplinario, lo que constituye la ilicitud del tratamiento y vulnera el derecho fundamental a la protección de datos, y la consecuencia debe ser la de que tal prueba no surta efecto alguno.

La empresa, con motivo de los posibles procesos de selección que puedan tener lugar dentro de la organización para optar a un

puesto de trabajo con carácter indefinido, se solicita, en el caso de querer participar en citados procesos la entrega del informe de vida laboral con el fin de verificar los datos indicados en el curriculum vitae aportado en el momento de



Despido improcedente tras el uso de un informe de vida laboral del empleado para verificar su CV

iniciarse la relación laboral. Así pues, la trabajadora cedió sus datos personales contenidos en el informe de vida laboral, e incluso en un segundo curriculum diferente del primero y ajustado a su vida laboral, sólo para ese fin específico, no desde luego para fines de investigación y régimen disciplinario.

La empresa utilizó el informe de vida laboral para proceder al despido, una vez constatada la discordancia con la experiencia profesional que hizo constar en su currículum, imputándole transgresión grave de la buena fe contractual, pero eliminada la información obtenida de la vida laboral, no existe prueba válida de la conducta imputada por la empresa, por lo que a juicio del TSJ Castilla y León (sentencia 19 de abril de 2024, nº rec. 1832/2023) el despido ha de ser calificado como improcedente.

Además, en el caso, la improcedencia del despido también tiene fundamento en la falta de diligencia y rigor empresarial a la hora de contrastar la experiencia profesional requerida a la trabajadora en el momento de su contratación, y por la insuficiente expresión de la causa en la carta de despido.

Destaca en este punto que en fechas previas, la responsable de recursos humanos tuvo una entrevista personal con la trabajadora en la que le expuso la situación, por estar prescrita la falta, siendo que la entrega del informe de vida laboral solicitado a la actora tuvo que ser necesariamente posterior, y desde entonces la empresa lo tuvo a su disposición y pudo contrastarlo con los datos indicados en el currículum de la trabajadora, a la que despide 3 meses después de haber tenido conocimiento de la comisión de la falta.

***Respuestas correctas al cuestionario
del Área de Formación Continuada:***

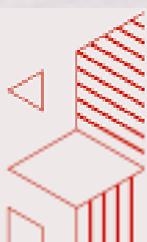
- 1.- c***
- 2.- a***
- 3.- b***

FORMACIÓN CONTINUADA DEL
- INGESA -
INTERVENTORES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
- ADMINISTRATIVE SERVICES MANAGER -

**RDL 6/2023, novedades en procesal laboral:
 acumulación de procedimientos y nuevas
 excepciones a la mediación obligatoria**

RD-Ley 6/2023

Ley procesal laboral



**El nuevo marco normativo se encamina
 a facilitar la acumulación de los
 procedimientos derivados de un mismo
 accidente de trabajo o en causas conexas.**

En el BOE del 20 de diciembre se publicó el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo. Aunque su objeto fundamental es adaptar el sistema judicial a la nueva realidad tecnológica del siglo XXI, garantizando la eficiencia del servicio público y facilitando la intervención telemática de los ciudadanos, encontramos diversas referencias en el texto al estricto ámbito laboral y el orden jurisdiccional social.

En este último sentido, el artículo 104 acomete una importante reforma de la Ley 36/2011, de 10 de octubre. Se actualiza su contenido para optimizar recursos y profundizar en los avances de estos últimos veintidós años, utilizando para ello herramientas como el procedimiento testigo o la extensión de efectos.

La reforma opera a partir del 20 de marzo de 2024.

Ámbito de la jurisdicción social

Se hacen dos pequeñas matizaciones: la primera, para adaptar el texto de la norma procesal al articulado vigente del Estatuto de los Trabajadores; la segunda, para incluir, en las reclamaciones de prestaciones de Seguridad Social, el reconocimiento de la situación de dependencia y prestaciones económicas y servicios derivados de la normativa sobre personas en esta situación (artículo 2 LRJS).

Intervención en juicio

Se renueva la terminología, de modo que la representación para intervenir en el orden social puede realizarse mediante poder otorgado por comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia, a través del registro electrónico de apoderamientos apud acta o por escritura pública (artículo 18.1 LRJS).

La misma precisión se hace para los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores (artículo 19 LRJS).

En cuanto a la intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador, se añade la obligatoriedad de adjuntar los datos de contacto del profesional (en la demanda, o por escrito en los dos días siguientes a la citación al juicio). El actor que no haya solicitado la designación del turno de oficio podrá hacerlo mediante comunicación al juzgado o tribunal dentro de los dos días siguientes a la notificación (artículo 21.2 LRJS).

Acumulación de acciones

La acumulación, con ejercicio simultáneo, de acciones contra uno o varios demandados, se asocia a una nueva definición del "título o causa de pedir": se entenderá idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos o en una misma o análoga decisión empresarial o en varias decisiones empresariales análogas. Si, en estos casos, el actor (o actores) no ejercitan conjuntamente las acciones, el juzgado debe acordar la acumulación de los procesos, con una excepción: cuando aprecie, de forma motivada, que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes (artículo 25.3 LRJS).

Otra novedad es la acumulación de demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional ante más de un juzgado o sección. Como en la regulación anterior, se repartirán al juzgado (o sección) que conociera el primero de los procesos. Con la reforma, y en su defecto, las partes han de informar de esta circunstancia al juzgado (o sección) al que se hubiera repartido la primera demanda o recurso, en un plazo de cinco días (a contar desde la notificación de la segunda o ulteriores demandas o recursos o en su caso, desde que la parte tenga conocimiento del juzgado o sección a la que hubiere sido turnada la primera demanda o recurso), de acuerdo con el nuevo artículo 25.5 LRJS.

Por último, y cuando el acto administrativo impugnado afecte a una pluralidad de destinatarios, se añade la misma previsión del párrafo anterior, con idéntico plazo de cinco días (artículo 25.7 LRJS).

Supuestos especiales de acumulación de acciones

Tras el RDL, las acciones de despido, extinción de contrato de trabajo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, disfrute de vacaciones, materia electoral, impugnación de estatutos de sindicatos, movilidad geográfica, derechos de conciliación, impugnación de convenios y sanciones y las de tutela derechos fundamentales y libertades públicas cuentan con otra excepción que permite la acumulación: la de la responsabilidad por daños derivados (artículo 26.8.1 LRJS).

Por otra parte, en la acumulación en una misma demanda de las acciones de despido y extinción de contrato, se elimina la referencia anterior a la tramitación separada de las pretensiones de despido y cantidad, circunstancia que permitía la normativa en caso de especial complejidad de los conceptos reclamados, con el fin de evitar demoras excesivas en el proceso de despido.

Se añaden dos supuestos nuevos:

- La acumulación en la misma demanda de acciones de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por parte de distintos actores, contra un mismo demandado, siempre que deriven de los mismos hechos o de una misma decisión empresarial.
- La acumulación en el documento de acciones de despido por causas objetivas, a cargo de distintos actores contra un mismo demandado, siempre que deriven de cartas de despido con idéntica causa.

Acumulación de procesos ante el mismo juzgado o tribunal

Hasta el 19 de marzo de 2024, si en el mismo juzgado o tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ellas acciones idénticas o susceptibles de haber sido acumuladas en una misma demanda, se acuerda, de oficio o a instancia de parte, la acumulación de procesos. Desde el día 20, la acumulación será obligatoria, con una salvedad: cuando el propio órgano aprecie (de forma motivada) que la acumulación podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes (artículo 28.1 LRJS).

Acumulación de procesos seguidos ante distintos juzgados

En estos casos, únicamente se añade la obligatoriedad de acumulación, sin dejar la opción de hacerlo de oficio o a instancia de parte (artículo 29 LRJS).

Momento de la acumulación de acciones o procesos

Planteada esta acumulación, desde el 20 de marzo podrán suspenderse (durante el tiempo imprescindible) aquellas actuaciones cuya realización pudiera privar de efectividad a la decisión que, sobre la procedencia de la acumulación, pudiera dictarse.

Una vez acordada la acumulación de procesos, no podrá dejarse sin efecto por el juez, jueza o tribunal, respecto de uno o varios de ellos, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre la acumulación, o bien o cuando el juez o jueza justifique, motivadamente, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes (artículo 34 LRJS).

Forma de presentación de escritos y documentos

La nueva redacción del artículo 44 LRJS ya no divaga sobre la existencia de medios técnicos a disposición de las oficinas judiciales y los sujetos intervinientes, lo que permitía el uso de medios técnicos de envío y recepción de documentos. En adelante, la solución será más breve y clara: las partes los presentarán con arreglo a la LEC (norma supletoria del orden jurisdiccional), "pudiendo los trabajadores elegir en todo momento si actúan ante la Administración de Justicia a través de medios electrónicos o no".

Novedades sobre el lugar de las comunicaciones

Se precisa ahora que, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, además del domicilio (en la nueva terminología, "domicilio físico"), han de señalar su teléfono y dirección electrónica (artículo 53.2 LRJS).

Además, se hace una mayor descripción de las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos a las partes (que no actúen representadas): se harán en el local de la oficina judicial, si allí comparecieren por propia iniciativa los interesados, o por haber sido emplazados para ello y, en otro caso, en el domicilio señalado a estos efectos. Cuando se trate de personas legalmente obligadas a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia o que hayan optado por la utilización de estos medios, se realizará conforme a lo establecido en el artículo 162 LEC (precepto que se encarga de los actos de comunicación por medios electrónicos, informáticos y similares).

No obstante, si la comunicación tuviese por objeto la personación en juicio o la realización o intervención personal de las partes en determinadas actuaciones procesales, se aplicará el artículo 155.2 LEC (reservado a actos de comunicación con partes aún no personadas o no representadas) (artículo 55 LRJS).

Cuando las comunicaciones se realicen fuera de la oficina judicial, si la comunicación es electrónica (por estar obligados los interesados o haber optado por esta vía), la comunicación obedecerá al propio artículo 162 LEC, y no cabrá, en el orden jurisdiccional social, la posibilidad de obligar contractualmente a la persona trabajadora a usar dicha relación electrónica.

También se reforma la comunicación por edictos. Tras el fracaso en la averiguación del domicilio del interesado, se permite al Letrado de la Administración de Justicia acudir al Registro Central de Rebeldes Civiles para comprobar si consta allí el demandado y verificar si los datos que aparecen en el registro son los mismos con los que cuenta. En este caso, dictará diligencia de ordenación acordando directamente la comunicación edictal. De nuevo se remite a la LEC (artículo 164) como norma reguladora de estas comunicaciones (artículo 50 LRJS).

Competencia del LAJ para remitir oficios, mandamientos y exhortos

El artículo 62 LRJS se adapta a la realidad tecnológica para precisar que la remisión de estos actos de comunicación por el Letrado de la Administración de Justicia se realizará de forma electrónica "si fuera posible".

Excepciones a la conciliación o mediación previas

A la larga lista de procedimientos exceptuados del requisito del intento de conciliación (o, en su caso, de mediación) previstos en el artículo 64 LRJS, se añaden desde el 20 de marzo de 2024 los procesos monitorios, los de reclamación sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia y aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

Además, la norma ya no se refiere a los procesos en que sean demandados el Estado u ente público junto a personas privadas, sino a aquellos en que "la representación corresponda al abogado del Estado, el letrado o letrada de la Administración de la Seguridad Social, a los representantes procesales de las comunidades autónomas o de las Administraciones locales o al letrado o letrada de las Cortes Generales".

Consecuencias de la no asistencia al acto de conciliación o de mediación

La asistencia a la conciliación o a la mediación seguirá siendo obligatoria, pero, a efectos de posteriores actuaciones judiciales, las partes que hayan comparecido sin profesionales designados deberán aportar su número de teléfono, dirección de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo que permita su comunicación telemática.

Desde ese momento, las notificaciones se realizarán en la dirección telemática facilitada, siempre que se cumplan los requisitos establecidos de la Ley que regule el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia.

Proceso ordinario: admisión de la demanda

Una de las principales modificaciones se refiere a esta parte del proceso (artículo 81 LRJS). Dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, el Letrado de la Administración de Justicia, si cree que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia, no solo dará cuenta al juez o tribunal: requerirá antes a las partes y al Ministerio Fiscal.

En caso de que decida solicitar la subsanación de defectos u omisiones en la redacción de la demanda, y una vez realizada la subsanación, el Letrado de la Administración de Justicia admitirá la demanda (desaparece el plazo de tres días que sí constaba en la redacción anterior). En otro caso, dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que por el mismo se resuelva, dentro de los tres días siguientes, sobre su admisibilidad.

Otra novedad es que si la demanda fuera directamente admisible, o una vez subsanada la misma, y en ella se solicitasen diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, el Letrado de la Administración de Justicia, en el decreto de admisión de la demanda, acordará lo que corresponda para posibilitar su práctica (antes solo daba cuenta al juez o tribunal para que resolviera lo procedente), sin perjuicio de lo que el juez, la jueza o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio.

Si en la demanda se solicitasen diligencias de anticipación o aseguramiento de la prueba, se dará cuenta al juez, jueza o tribunal para que resuelva lo procedente, dentro de los tres días siguientes, debiendo notificarse la resolución correspondiente junto con la de admisión a trámite de la demanda y la notificación del señalamiento. Además, el propio LAJ requerirá a la parte demandada para que, en el plazo de dos días desde la notificación de la demanda, designe letrado o letrada, graduado o graduada social o procurador o procuradora, salvo que litigase por sí misma.

Nuevo procedimiento testigo

De acuerdo con el nuevo artículo 86 bis LRJS, este nuevo proceso alude al caso en que un juez, jueza o tribunal dirima una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada.

El órgano jurisdiccional (siempre que no fueran susceptibles de acumulación o no se hubiera podido acumular) deberá tramitar preceptivamente uno o varios con carácter preferente, atendiendo al orden de presentación de las respectivas demandas, previa audiencia de las partes por plazo común de cinco días y suspendiendo el curso de los demás hasta que se dicte sentencia en los primeros.

Tras la firmeza de la sentencia, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de cinco días, puedan interesar los demandantes la extensión de sus efectos, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda.

Documentación del acto del juicio

De nuevo se remite la norma (reformando el artículo 89 LRJS) a la LEC para regular la documentación del desarrollo de las sesiones del juicio oral y el resto de actuaciones orales. La oficina judicial tiene la obligación de asegurar la incorporación correcta de la grabación al expediente judicial electrónico y, si los sistemas no proveen este expediente, el Letrado de la Administración de Justicia deberá custodiar el documento electrónico que sirva de soporte a la grabación. Las partes podrán pedir, a su costa, copia o, en su caso, acceso electrónico de las grabaciones originales.

Siempre que se cuente con los medios tecnológicos necesarios, estos garantizarán la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido. A tal efecto, el Letrado de la Administración de Justicia (como hasta ahora) hará uso de la firma electrónica u otro sistema de seguridad que conforme a la ley ofrezca tales garantías. En este caso, la celebración del acto no requerirá la presencia en la sala del Letrado, salvo en los mismos supuestos excepcionales que hasta ahora contemplaba la LRJS, y sustentados por el propio Letrado en acta sucinta.

Sentencia en juicio ordinario

El artículo 97.3 LRJS hace una descripción más extensa de las conductas de las partes que conducen a la imposición de una sanción pecuniaria.

Así, la sentencia, motivadamente, podrá imponer estas sanciones al litigante que no acudió injustificadamente al acto de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o a mediación, así como al litigante que obró de mala fe o con temeridad. Hará lo propio (también de forma motivada) cuando la sentencia condenatoria coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación (novedad del RDL). En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La solicitud de estas medidas y el procedimiento para acordarlas no ha sido modificado.

Proceso monitorio

El artículo 101 LRJS, sobre el proceso monitorio, también es objeto de reforma.

En primer lugar, el límite de la cuantía del proceso se incrementa hasta los 15.000 euros (hasta el 19 de marzo, 6.000 euros).

En cuanto a la actuación del Letrado de la Administración de Justicia al requerir al empresario para pagar al trabajador (si es admisible la petición), desaparece la prohibición de la redacción anterior de la norma, que impedía hacer el requerimiento mediante edictos.

Por otra parte, y transcurrido el plazo conferido en el requerimiento, si se ha abonado o consignado el importe total se archivará el proceso. El precepto, en su redacción anterior, exigía la "previa entrega de la cantidad al solicitante", por lo que se deduce que basta la consignación judicial para decretar el archivo.

Del requerimiento se dará traslado por igual plazo al Fondo de Garantía Salarial, plazo que se ampliará respecto del mismo por otros diez días más, si manifestase que necesita efectuar averiguaciones sobre los hechos de la solicitud, en especial sobre la solvencia empresarial.

Como novedad, si se formula oposición, se dará traslado a la parte demandante para que manifieste en tres días lo que a su derecho convenga respecto a la oposición. Si las partes no solicitan vista, pasarán los autos al juez o jueza para dictar resolución, fijando la cantidad concreta por la que despachar ejecución. Si se solicitara vista, se convocará la misma siguiendo la tramitación del procedimiento ordinario.

Presentación de demanda por despido

Se incorporan algunos extremos al artículo 103 LRJS. En primer lugar, cuando la persona trabajadora manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda, y la sentencia se dictará en el plazo de otros cinco días.

Esta tramitación será de aplicación a las demandas en las que se solicite la extinción de la relación laboral invocando la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Procesos asociados a prestaciones de Seguridad Social: remisión del expediente administrativo

En estos procesos, la remisión del expediente por parte de la Entidad gestora o del organismo gestor o colaborador puede tener lugar en forma electrónica, facilitándose la puesta a disposición en los términos previstos en el artículo 63 del Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos, aprobado por el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, de acuerdo con el artículo 143.1 LRJS.

Recursos contra diligencias de ordenación y decretos

Se realiza un cambio en la impugnación del recurso de reposición contra diligencias de ordenación y decretos no definitivos, que se incoan ante el Letrado de la Administración de Justicia.

Así, hasta ahora, contra el decreto resolutivo de la reposición no se daba recurso alguno (sin perjuicio de reproducir la cuestión al recurrir la resolución definitiva). El 20 de marzo, el artículo 188.1 LRJS permitirá interponer recurso de revisión.

Recurso de suplicación

Hasta ahora, se admitía la suplicación en reclamaciones, acumuladas o no, cuando la cuestión debatida afectara a todos o a un gran número de personas trabajadoras o de beneficiarios de la Seguridad Social, siempre que tal circunstancia de afectación general fuera notoria o haya sido alegada y probada en juicio o posea claramente un contenido de generalidad no puesto en duda por ninguna de las partes. La nueva redacción del artículo 191.3.b) LRJS añade el supuesto de que la sentencia de instancia fuera susceptible de extensión de efectos.

Recursos de suplicación y casación: acumulaciones

De conformidad con el artículo 234.1 LRJS, la Sala acordará en resolución motivada y sin ulterior recurso, de oficio o a instancia de parte, antes del señalamiento para votación y fallo o para vista, en su caso, la acumulación de los recursos en trámite en los que exista identidad de objeto y de alguna de las partes. Como novedad, la acumulación podrá acordarse directamente de oficio, previo traslado a las partes para que manifiesten lo que a su derecho convenga en un plazo de cinco días.

Acordada la acumulación de recursos, no podrá esta dejarse sin efecto por el tribunal, salvo que no se hayan cumplido las prescripciones legales sobre acumulación o cuando la Sala justifique, de forma motivada, que la acumulación efectuada podría ocasionar perjuicios desproporcionados a la tutela judicial efectiva del resto de intervinientes.

Revisión de sentencias y laudos arbitrales firmes

El artículo 236.1 LRJS se refiere a la revisión de resoluciones firmes con violación de derechos humanos (previa intervención del Tribunal Europeo de Derechos humanos). En estos casos, salvo en aquellos procedimientos en que alguna de las partes esté representada y defendida por el Abogado del Estado, el Letrado de la Administración de Justicia dará traslado a la Abogacía General del Estado de la presentación de la demanda de revisión, así como de la decisión sobre su admisión.

La Abogacía del Estado podrá intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, aportando información o presentando de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la ejecución de la Sentencia del Tribunal Europeo. El propio LAJ notificará igualmente la decisión de la revisión a la Abogacía General del Estado. Del mismo modo, en caso de estimarse la revisión, los Letrados de la Administración de Justicia de los tribunales correspondientes informarán a la Abogacía General del Estado de las principales actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de la revisión.

Ejecución de sentencias: supuestos de suspensión y aplazamiento

Dentro de los supuestos de suspensión de la ejecución, a partir de la modificación normativa las partes podrán solicitarla, de mutuo acuerdo, por un tiempo que no podrá exceder de quince días. El objetivo es someter las discrepancias que se susciten en el ámbito de la ejecución a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos.

Si se alcanza un acuerdo, deberá someterse a homologación judicial. En caso contrario, se levantará la suspensión y se continuará con la tramitación (artículo 244.2 LRJS).

Ejecuciones colectivas: extensión de efectos

Se introduce un nuevo artículo 247 bis LRJS, que permite extender los efectos de una sentencia firme, que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas, a otras, en ejecución de la sentencia, bajo ciertas circunstancias (idéntica situación jurídica, competencia del tribunal sentenciador y solicitud en el plazo de un año).

Extensión de efectos en caso de procedimiento testigo

Cuando se hubiera acordado suspender la tramitación de uno o más de estos nuevos procesos, una vez declarada la firmeza de la sentencia dictada en el procedimiento que se hubiera tramitado con carácter preferente, el Letrado de la Administración de Justicia requerirá a los demandantes afectados por la suspensión para que, en el plazo de cinco días, interesen la extensión de los efectos de la sentencia o la continuación del pleito suspendido, o bien manifiesten si desisten del proceso.

El nuevo artículo 247 ter LRJS regula las demás circunstancias de esta extensión de efectos, que se aprobará salvo que concurren determinados incidentes o causas de inadmisibilidad.

Competencia del orden jurisdiccional social

Desaparece el contenido transitorio que permitía sustanciar ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo la impugnación de actos administrativos dictados antes de la publicación de la propia norma procesal (disposición transitoria cuarta LRJS).

Entrada en vigor de la LRJS

Por último, se elimina la excepción a la entrada en vigor de la atribución competencial de la normativa sobre personas en situación de dependencia. La disposición final séptima LRJS, en su anterior versión, se remitía a una fecha de vigencia que se fijaría "en una ulterior ley".



Questionario **Formativo**



A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 12 de nuestro Boletín Oficial.

- 1.- El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre tiene como objetivo principal:
 - a) acumular todas las acciones en un mismo ejercicio y contra uno o varios demandados cuando las acciones se funden en los mismos hechos.
 - b) la acumulación en el documento de acciones de despido por causas objetivas a cargo de distintos actores contra un mismo demandado.
 - c) adaptar el sistema judicial a la nueva realidad tecnológica, garantizar la eficiencia del servicio público y facilitar la intervención telemática de los ciudadanos.

- 2.- Las citaciones, notificaciones, emplazamientos y requerimientos a las partes, podrán hacerse:
 - a) en el local de la oficina judicial, vía electrónica o por edictos.
 - b) compareciendo por iniciativa propia el interesado en la oficina judicial.
 - c) por diligencia de ordenación directamente en el domicilio del interesado.

- 3.- En las demandas por despido, el RDL 6/2023 incorpora novedades. Entre ellas:
 - a) se acordará la acumulación de recursos sino se han cumplido las prescripciones legales sobre la tutela judicial efectiva de los intervinientes.
 - b) cuando el trabajador/a manifieste que la empresa no ha tramitado su baja por despido en la Tesorería General de la Seguridad Social, el procedimiento será urgente dándole tramitación preferente.
 - c) en los procedimientos de revisión de resolución firme con violación de derechos humanos, se declara la firmeza de la sentencia dictada en el procedimiento para tramitación preferente en un plazo máximo de cinco días.



***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

***Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL***

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010-MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Web: www.atp-mecimer.com

