

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	35257
Nombre	Proceso Laboral
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1303 - Grado de Derecho	Facultad de Derecho	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1303 - Grado de Derecho	51 - Proceso Laboral	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
ESTEVE SEGARRA, AMPARO	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

La asignatura “Proceso laboral” es una materia optativa de carácter semestral que se puede cursar en los estudios de Grado en Derecho, en el itinerario litigación. Tiene asignados 4,5 créditos ECTS. Así consta en el verifca o plan de estudios del Grado en derecho (p. 190).

El Proceso Laboral es una pieza fundamental del ordenamiento laboral. El Derecho del Trabajo y el Derecho Sindical dan cuenta de una serie de derechos y obligaciones que recaen en un segmento muy importante de la población –trabajadores y empresarios- en el marco de unas relaciones muy concretas, esto es, las que se desarrollan con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena; el Derecho de la Seguridad Social, por su parte, nos acerca al régimen de protección social frente a determinadas situaciones de necesidad. Pues bien, como quiera que ese conjunto de derechos y obligaciones –laborales, sindicales y de seguridad social- no siempre es objeto de un cumplimiento pacífico y voluntario, y sus titulares están claramente interesados en la efectividad de los mismos, el ordenamiento jurídico facilita unos cauces para la consecución de tal objetivo.



Uno de esos cauces es, precisamente, acudir a una instancia judicial que, como tercero imparcial que es, puede proporcionar una solución adecuada al conflicto que surge entre el que persigue el cumplimiento de un derecho y el que lo niega. Las singularidades que presentan las relaciones laborales, en cuanto a sus protagonistas y regulación, determinan que los órganos y cauces para resolver los conflictos que aparecen en este ámbito sean también “singulares”, distintos a los que se prevén para resolver otro tipo de conflictos que surgen en la vida en sociedad. Así las cosas, el Derecho Procesal Laboral tiene por objeto fundamental analizar estos cauces de solución judicial de los conflictos laborales.

Los contenidos del “Proceso Laboral”, según se recoge en la ficha técnica de la materia incluida en el Verifica o plan de estudios del Grado en Derecho, integran “Las instituciones jurídico laborales (jurisdicción social); los sistemas de solución de conflictos laborales (judiciales y extrajudiciales); la actuación procesal de los derechos laborales y de seguridad social” (p. 192).

En definitiva, se trata de unos contenidos muy amplios. Así, se encuentran unos contenidos de corte general, relativos a la organización y estructura –esto es, los órganos que se encargan de resolver los conflictos laborales, la delimitación de los conflictos que pueden resolver, los sujetos que pueden acudir ante estos órganos y las actuaciones que desarrollan unos y otros-; por otra parte, existen otros de carácter más específico, relacionados con el proceso que se desarrolla desde que surge un conflicto hasta que se resuelve. Por lo demás, los conflictos laborales no sólo se pueden resolver en sede judicial, sino también de forma extrajudicial; por ello, la materia proceso laboral también integra entre sus contenidos los cauces de solución extrajudicial de conflictos laborales

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Al tratarse de una asignatura de cuarto curso del grado en Derecho el alumnado debería tener ya unos conocimientos previos adquiridos en las asignaturas Derecho del Trabajo I y II, las asignaturas Derecho Procesal (introducción) y Derecho Procesal-II.

COMPETENCIAS

1303 - Grado de Derecho

- Capacidad de conocer el contenido y aplicación de cada una de las ramas del ordenamiento jurídico.
- Capacidad para comprender el carácter unitario del ordenamiento jurídico y la necesaria visión interdisciplinaria de los problemas jurídicos.
- Capacidad para el manejo de fuentes jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales).



- Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos.
- Capacidad para comunicarse correctamente de forma oral y escrita en el ámbito jurídico.
- Capacidad de análisis de los problemas jurídicos y de síntesis en su planteamiento y resolución.
- Capacidad de adquirir una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y de desarrollar la dialéctica jurídica.
- Capacidad para adquirir los conocimientos básicos de argumentación jurídica.
- Capacidad de negociación y de conciliación.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

La asignatura Proceso Laboral ha de estar orientada a que el estudiante obtenga los siguientes resultados de aprendizaje:

- En primer lugar, capacidad para conocer las formas judiciales y extrajudiciales de solución de los conflictos laborales (relación con competencias específicas del grado CE 2,3,7,8).
- En segundo lugar, capacidad para conocer la organización y competencia de la jurisdicción social (CE 2,3,7,8).
- En tercer lugar, capacidad para conocer la comparecencia y actuación de las partes ante la jurisdicción social (CE 2,3,7,8,9,10,11,12).
- En cuarto lugar, capacidad de conocer y saber realizar los actos -orales y escritos- del proceso laboral (CE 2,3,7,8,9,10,11,12).
- Finalmente, capacidad de exposición oral y de toma de decisiones respecto de la estrategia procesal laboral más eficaz (CE 9,10,11,12,14).

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. El orden social de la jurisdicción y sus competencias

El objetivo de la primera unidad aspira, de entrada, a servir de introducción a la asignatura. En este sentido, proporciona una serie de conceptos básicos sobre la disciplina que permitirán el seguimiento de los módulos sucesivos. El punto de partida será la aproximación a la noción de conflicto, su tipología y las distintas vías que existen para su solución, tanto las judiciales como las extrajudiciales.

En segundo lugar, a partir del entendimiento de lo que sea el proceso laboral, esta primera unidad también pretende concretar qué es el orden social de la jurisdicción. Esta labor se efectúa recurriendo al análisis de sus orígenes y la determinación de sus fuentes reguladoras. A partir del análisis de dichas normas, se concretan los órganos que lo integran y los asuntos que resuelve, esto es, sus competencias



2. Los sujetos procesales

Una vez delimitado en la primera unidad qué es el orden social de la jurisdicción, qué órganos lo componen y qué conflictos se encarga de resolver, el objeto de la segunda unidad se destina al estudio de los elementos personales, tanto por lo que respecta a los sujetos que prestan servicios en tales órganos, como en lo concerniente a las personas que acuden y actúan ante los mismos.

En efecto, de entrada, la lección parte de la exposición de los sujetos que prestan servicios en los órganos jurisdiccionales y las funciones que desarrollan; en segundo lugar, esta unidad da cuenta de las partes procesales, quiénes pueden ser parte y qué requisitos deben reunir para intervenir en el proceso, lo que conduce al estudio de la capacidad y la legitimación en el proceso laboral; en tercer lugar, también se analizan en esta unidad los procesos laborales con pluralidad de partes y la intervención del FOGASA en el proceso laboral; por último; se integra en el contenido de esta unidad el estudio de las singularidades que presenta la postulación (representación y defensa técnica) en el orden social.

3. Proceso, procedimiento y actos procesales

La unidad se destina al análisis de los diferentes tipos de tutela que se pueden instar en el proceso laboral, los principios que inspiran el proceso y el procedimiento, incluyendo el tratamiento del beneficio de justicia gratuita, así como al estudio de diferentes aspectos relativos a los actos procesales (tipología; reglas generales sobre su realización; eficacia y nulidad; actos de comunicación).

4. Los actos previos, los actos preparatorios y las medidas cautelares

Con carácter previo al inicio del proceso, puede suceder que se realicen una serie de actuaciones, bien de carácter obligatorio y tendentes a evitar la puesta en marcha del proceso mediante la obtención de una solución pacífica al conflicto que separaba a las partes, bien de carácter voluntario y dirigidas a preparar el proceso ulterior. Ambos tipos de actuaciones, conocidas como actos previos (conciliación preprocesal y reclamación administrativa previa) y preparatorios respectivamente, son objeto de atención en esta unidad.

Al margen de lo anterior, y teniendo en cuenta que la tarea de impartir justicia requiere de un cierto período de tiempo durante el cual podrían tener lugar determinados acontecimientos que frustraran la efectividad de la tutela judicial, también se analizan una serie de actuaciones que se dirigen a conjurar precisamente tales riesgos y que se conocen como medidas cautelares.

5. El proceso ordinario

Las normas procesales, en principio, toman como presupuesto que cada conflicto, el ejercicio de cada acción genera un proceso diferenciado; ahora bien, en determinados casos, la LRJS prevé un tratamiento conjunto. Así sucede cuando se procede a la acumulación de acciones o de procesos, instituciones que se estudian esta unidad.

Esas acciones que se ejercitan ante el orden social determinan la apertura de un proceso cuyos trámites suelen ser comunes en la generalidad de los casos. Ese proceso se conoce como proceso ordinario y sirve para tramitar la generalidad de demandas laborales, en concreto, para todas las que no tengan prevista una modalidad especial. Pues bien, la segunda parte de esta unidad se centra en el análisis del mismo, siguiendo las distintas fases por las que atraviesa desde que se interpone la



demanda hasta que finaliza con una sentencia o de otro modo.

6. Las modalidades procesales

Las previsiones del procedimiento ordinario no se ajustan demasiado bien para la tramitación de ciertos litigios, pues podrían resultar disfuncionales; por ello, la LRJS regula junto al proceso ordinario una serie de modalidades procesales que sirven para tramitar determinados pleitos en unas materias específicas. Pues bien, el objeto de esta unidad es, precisamente, el análisis de las modalidades procesales; asimismo, el contenido de esta lección integra también el proceso monitorio laboral y el incidente concursal.

7. Los medios de impugnación

La actividad jurisdiccional no es infalible y por ello las normas procesales prevén un sistema de recursos que permite a las partes cuestionar las decisiones judiciales y, en su caso, obtener su modificación o anulación: se trata de los medios de impugnación que constituyen el objeto de análisis de la primera parte de esta unidad. En este sentido, la unidad se detiene en el estudio no sólo de los recursos que se pueden interponer contra las resoluciones del secretario, sino también del órgano judicial (revisión; reposición; suplicación; casación, casación en unificación de doctrina; queja; audiencia al demandado rebelde; revisión de sentencias firmes).

8. El proceso ejecutivo

Uno de los contenidos del derecho a la tutela judicial efectiva es el derecho a la ejecución de las resoluciones. Y es que, en la medida en que es posible que éstas no sean espontáneamente cumplidas, ha de establecerse un sistema que permita obtener satisfacción a la persona en cuyo favor se dictaron. Pues bien, el Derecho procesal genera para ello el proceso ejecutivo cuya finalidad se encamina a imponer al condenado, con las debidas garantías, el cumplimiento. Ese procedimiento puede ser de carácter provisional o definitivo; pueden ser de carácter ordinario o, en función del contenido de la resolución, tener un carácter especial. Todos ellos se analizan en esta unidad.

**VOLUMEN DE TRABAJO**

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	45,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	4,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	3,00	0
Elaboración de trabajos individuales	3,00	0
Estudio y trabajo autónomo	30,00	0
Lecturas de material complementario	3,00	0
Preparación de actividades de evaluación	3,00	0
Preparación de clases de teoría	8,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	4,00	0
Resolución de casos prácticos	9,50	0
TOTAL	112,50	

METODOLOGÍA DOCENTE**- Exposición de contenidos teóricos:**

El profesor expondrá y explicará aquellos elementos fundamentales que han de guiar a los estudiantes en el estudio y comprensión de la materia.

Los estudiantes, por su parte, han de comprometerse activamente en el proceso de aprendizaje a través de la lectura, previa a la explicación del profesor, o en clase, en función de la organización de la docencia, de aquellos materiales, manuales, monografías o textos proporcionados o indicados previamente.

- Actividades aplicadas:

Consistirán en el comentario de sentencias o de noticias de prensa, la resolución de casos o la realización de actividades puzzle o cuestionarios, el análisis de cuestiones laborales, etc., a través de las cuales el estudiante habrá de desarrollar las competencias anteriormente señaladas.

Estas actividades podrán, o bien servir de complemento a la exposición de los conocimientos teóricos realizada por el profesor, o bien centrarse en puntos concretos del programa de la asignatura que no vayan a ser objeto de exposición por parte del mismo.

Estas actividades serán participativas y cada profesor indicará, en su caso, cuáles serán objeto de evaluación. A través de las mismas, se introducirá y habituará al estudiante en el manejo de los materiales y técnicas propias de la disciplina.



- Actividades fuera del aula:

Actividades complementarias, como, por ejemplo, seminarios, asistencia a juicios o su visionado en vídeo, etc. Se programarán en el contexto de la asignatura y consistirán en actividades específicas de la asignatura o de carácter interdisciplinario o transversal, y siempre en coordinación con los grupos de la misma asignatura o de otras asignaturas. El profesor señalará, en su caso, si estas actividades van a ser objeto de evaluación.

Actividades dirigidas. El profesor indicará, tanto para el seguimiento de la exposición teórica como para la realización de las actividades aplicadas, qué lecturas, búsqueda de sentencias o preparación de casos, etc., realizará el estudiante. Aunque no sean objeto de trabajo en el aula, el profesor también podrá programar, dentro del volumen de trabajo del estudiante, otras actividades que sirvan para reforzar o repasar los conocimientos adquiridos por el estudiante.

Asistencia a tutorías no programadas. Los estudiantes podrán asistir a las tutorías no programadas que cubre cada profesor, dentro del horario por éste fijado, a efectos de poder realizar consultas sobre cualquier tema o aspecto relacionado con la asignatura y su dinámica de trabajo.

EVALUACIÓN

1ª Convocatoria:

- **Prueba final** escrita y/u oral, consistente en un examen, que podrá ser prueba tipo objetivo o de desarrollo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Constituye el 70% de la nota. En estas pruebas se considerarán como criterios generales de evaluación:
 - Adecuación de la respuesta a lo que se pregunta: concreción y precisión
 - Redacción y ortografía
 - Precisión terminológica y técnica
 - Coherencia y lógica interna de la fundamentación de las respuestas
- **Evaluación continua** de cada estudiante, basada en la asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, tales como la realización prácticas o la participación en talleres, la resolución de cuestionarios, la elaboración y/o entrega de trabajos, memorias/informes y/o presentaciones orales sobre tales actividades, de forma individual o colectiva, todo ello tomando en consideración el grado de implicación y esfuerzo del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de dichas. Constituye el 30% de la nota.

En cualquier caso, será requisito necesario para tomar en consideración este 30 % de la nota, haber aprobado la prueba final.



2ª Convocatoria:

Se considera que las actividades de la evaluación continua desarrolladas durante el curso tienen naturaleza recuperable. A estos efectos, en el momento de la prueba final de la segunda convocatoria - escrita u oral- o con anterioridad a su celebración se propondrán al alumnado las correspondientes actividades de recuperación.

Cuando, en aplicación de las normas previstas para el caso de coincidencia de exámenes en el Reglamento de Evaluación y Calificación de las Titulaciones de Grado y Máster de la Universitat de València, o cualquier otra causa reglamentariamente establecida (v. gr. supuestos de fuerza mayor justificada), sea necesario realizar la prueba en una fecha diferente a la oficial, el profesorado responsable podrá determinar motivadamente una modalidad de examen distinta a la prevista en la guía docente. En estos supuestos, la nueva modalidad de examen a realizar deberá mantener el mismo nivel de exigencia y dificultad que el realizado con carácter general al resto de grupo.

El alumnado que haya seguido la evaluación continua y haya sido evaluado de la misma, en el supuesto de no presentarse a la prueba final en la fecha oficial de examen (tanto en 1ª como en 2ª convocatoria), obtendrá la calificación de NO PRESENTADO.

REFERENCIAS

Básicas

- GOERLICH PESET, J Mª; NORES TORRES, L.E.; ESTEVE SEGARRA, A., Curso de Derecho procesal laboral, Valencia, (Tirant lo Blanch), última edición.

Puede sustituirse por cualquiera de los manuales que se mencionan a continuación en las referencias complementarias, bastando una de ellas.

This may be substituted by any of the books mentioned bellow in the additional references, any of these is enough.

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Complementarias

- Albiol Montesinos, M.; Alfonso Mellado, C. L.; Blasco Pellicer, A.; Goerlich Peset, J. Mª., Derecho Procesal Laboral, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Alonso Olea, M.; Alonso García, R. Mª., Derecho Procesal del Trabajo, Madrid, Civitas.
- Blasco Pellicer, A. Dir.- El proceso laboral. Tomos I y II, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Garberí Llobregat, J. El nuevo proceso laboral. Comentarios a la Ley 36/2011, de 10 de octubre,



reguladora de la Jurisdicción Social, Madrid, Civitas.

- Lousada Arochena, J. F. et altri, Sistema de Derecho Procesal Laboral, Murcia, Ediciones Laborum.
 - Maneiro Vázquez, Y. Dir.- Derecho Procesal laboral práctico, Valencia, Tirant lo Blanch.
 - Monereo Pérez, J. L. et altri, Manual de Derecho Procesal Laboral: teoría y práctica, Madrid, Tecnos.
 - Montero Aroca, J. Introducción al proceso laboral, Madrid: Marcial Pons.
 - Montoya Melgar, A. et altri Curso de Procedimiento Laboral, Madrid, Tecnos.
 - Nogueira Guastavino, M.; García Becedas, G. Coords.- Lecciones de Jurisdicción Social, Valencia, Tirant lo Blanch
- Asimismo, al margen de los manuales anteriores y de la bibliografía específica que en los mismos se puede localizar sobre cada unidad, también resultan de utilidad los comentarios generales a la LRJS, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

Likewise, apart from the previous manuals and the specific bibliography that can be found on each unit, the general comments to the LRJS are also useful, among which the following can be highlighted: previous manuals and the specific bibliography that can be located on each unit, general comments to the LRJS may also be useful, among which the following can be highlighted:

- FOLGUERA CRESPO, J.A.; SALINAS MOLINA, F.; SEGOVIANO ASTABURUAGA, M^a. L., Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Valladolid, Lex Nova.
 - MOLINA NAVARRETE, C., Análisis de la nueva Ley de la Jurisdicción Social. Nuevas reglas legales, nuevos problemas, nuevos retos, Madrid, La Ley.
 - RODRÍGUEZ PASTOR, G.E., ALFONSO MELLADO, C.L. (Dir.), La nueva Ley de la Jurisdicción Social, Albacete, Bomarzo.
 - VIROLÉS PIÑOL, R. M^a. (Dir.), Memento experto Nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción social 36/2011, RDL 3/2012, Madrid, Ed. Francis Lefebvre
- En fin, también pueden resultar útiles las siguientes fuentes de conocimiento en red (se enumera un listado meramente indicativo):

In short, the following knowledge sources in the network can also be useful (the following is a merely indicative list:

Bases de datos:

<http://www.westlaw.es>

<http://www.tirantonline.com>

Normas:

Convenios internacionales OIT

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Normas comunitarias: Diario oficial de la Unión Europea:

<http://eur-lex.europa.eu/JOIndex.do>

Normas estatales:



<http://www.boe.es>

Boletines autonómicos:

http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/boletines_autonomicos.php

Boletines provinciales:

http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/boletines_provinciales.php

Convenios colectivos:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

Jurisprudencia:

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/pagina-principal

Tribunal Constitucional:

<http://www.tribunalconstitucional.es>

Tribunal Supremo: base Cendoj

<http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>

Publicaciones:

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Publicaciones electrónicas

<http://www.empleo.gob.es/es/publica/index.htm>