

TEMA 3.- LAS PARTES PROCESALES

1. Principios informadores de la posición de las partes

Debe recordarse (Tema 1, epígrafe 1) que la *actividad jurisdiccional* consiste en determinar la solución que proporciona el *Derecho* a un conflicto determinado (*juzgar*), así como en hacer cumplir esta solución (*hacer ejecutar lo juzgado*). Esta actividad se pone en marcha cuando una persona ejercita la *acción* (Tema 1, epígrafe 4) para reclamar a otra una determinada *pretensión*, fundada en *Derecho*, facultad que tiene su fundamento en el *derecho constitucional a la tutela judicial efectiva*. Este mismo derecho fundamental es el fundamento de la facultad de *resistencia*, es decir, de la posibilidad de defenderse de la *acción* planteada por otra persona.

Las *partes procesales* son las personas que intervienen en un *proceso judicial* para reclamar una determinada *pretensión* o para *resistirse* a la *pretensión* formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la *acción* se la llama “*actor*” (el que “*actúa*”), “*parte actora*”, o bien “*demandante*”. A la persona que se resiste a una *acción* se la llama “*parte demandada*”, o, simplemente “*demandado*”.

- El principio de dualidad de partes: implica que, como regla general, en todos los procesos, las *partes* ocupan siempre una de estas posiciones o roles: *demandante* o *demandado*. Como se verá, puede haber más de dos *partes* en el proceso, pero en principio cada una de ellas debe situarse en una de estas posiciones (es decir, puede haber varios *demandantes* y/o varios *demandados*).

En ocasiones, la posición de las partes puede cambiar a lo largo del proceso. Por ejemplo, alguien puede ser llamado a un proceso como *demandado* para darle la oportunidad de defender sus intereses y esta parte puede decidir asumir las pretensiones del *demandante* y defenderlas frente a otros *demandados*. También es posible que los papeles se inviertan, como se verá, a través de la *reconvención*, que implica que el *demandado* reclama a su vez una determinada *pretensión* al *demandante*.

- El principio de contradicción o audiencia: supone que las partes tienen que tener la posibilidad de defenderse de las *pretensiones*, argumentos y pruebas presentados por la parte contraria. Desde luego, no puede condenarse a una persona a la satisfacción de una determinada *pretensión* si no se la ha citado adecuadamente a juicio como *parte demandada*. Cuestión distinta es que esta parte no se *person*e o *comparezca*, es decir, no se presente formalmente en el proceso, en cuyo caso podría ser condenada *en rebeldía* (la rebeldía no se utiliza aquí en su significado habitual, sino que significa simplemente que alguien correctamente citado no ha comparecido en el *proceso*).

Por otra parte, una vez que ambas partes han comparecido, el principio de *audiencia* implica que deben ser “*oídos*”, es decir, deben tener la oportunidad de defenderse en todo momento

de los argumentos o pruebas presentados por la contraparte. De lo contrario, nos encontraríamos ante un supuesto de *indefensión*, contrario al *derecho a la tutela judicial efectiva*.

- El principio de igualdad de partes: la regla general en *Derecho Procesal* es que el órgano judicial debe mantenerse en una posición de neutralidad y tratar a ambas partes por igual (lo que, en parte, deriva del principio de *contradicción*). Así pues, el *principio de igualdad de partes* supone que éstas se encuentran en una posición sustancialmente idéntica, ostentando las mismas *facultades* y *cargas*¹.

En el *Derecho Procesal Laboral* no desaparece este *principio de igualdad entre las partes*, que sigue funcionando como regla general. No obstante, debe recordarse que el *proceso laboral* está íntimamente ligado al *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* en su dimensión *material* y que esta rama del ordenamiento nace para compensar las desigualdades realmente existentes en la sociedad (Tema 2 epígrafe 1 y STC 3/1983) Así pues, existen algunas **matizaciones al principio de igualdad de partes**, que teóricamente funcionan para compensar en el seno del proceso, desigualdades sociales y económicas que existen en la sociedad:

- Consideración de las diferencias económicas: Diversas normas procesales asumen que, como regla general, empresarios y trabajadores tienen distintas posibilidades de soportar los gastos económicos ocasionados por el proceso; así sucede en lo que refiere a las *cargas* para interponer recursos, la regulación del beneficio de justicia gratuita, las sanciones por mala fe y temeridad, etc., como se verá. En ocasiones estas presunciones pueden provocar algunas disfunciones, dado que en el proceso laboral pueden comparecer trabajadores de elevada capacidad económica (por ejemplo, un alto directivo) y empresarios con recursos escasos (por ejemplo, el dueño de un bar de pequeñas dimensiones).
- Carga de la prueba: Como se verá más adelante, en los procesos en los que se reclama la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, opera una regla de “traslado de la carga de la prueba” que implica una cierta ventaja para la persona que invoca la vulneración del derecho.
- Iniciativa y dirección del proceso: el *principio de aportación* (que a veces se confunde con el *principio dispositivo*) es una regla general del *Derecho Procesal* que consiste básicamente en que el órgano judicial sólo decide en base a los hechos alegados por las partes (no puede añadir nuevos hechos) y en función de la prueba practicada por ellas, sin poder proponer pruebas no previstas por las partes, o incluso -en muchos casos- preguntas a los testigos o peritos que no hayan planteado las partes. En gran medida, el fundamento de este principio es el principio de *igualdad de partes*. Si el Juez asume un

¹ Una facultad es la capacidad o aptitud abstracta para hacer una cosa determinada (por ejemplo, aportar una prueba), mientras que una carga es algo que la parte debe hacer para conseguir un determinado resultado o evitar un perjuicio (por ejemplo, la *carga de la prueba* implica que si una de las partes quiere afirmar un hecho discutido por la contraparte, debe aportar alguna prueba).

papel más “inquisitivo” puede correr peligro su neutralidad; de hecho, en algunos casos en los que rige, por el contrario el principio de “investigación”, se priva al órgano judicial que investiga de la facultad de dictar una resolución definitiva (en el proceso penal, el *Juez de Instrucción* investiga los hechos e instruye el sumario, pero no dicta sentencia condenando o absolviendo al reo).

Como se verá en el análisis de la regulación concreta, en el *orden social*, el Juez asume un papel de cierta relevancia en la iniciativa y dirección del proceso y en la práctica de las pruebas. Estas facultades del Juez no llegan a eliminar completamente este *principio de aportación*, pero sí que lo matizan de un modo muy significativo.

- Actuación de representaciones colectivas: en este mismo tema se analizarán las facultades de intervención en el proceso de las representaciones colectivas de trabajadores, que no tienen un paralelo exacto con las correspondientes posibilidades de las representaciones empresariales.

2. Capacidad y legitimación procesales

Para responder a la pregunta de ¿quién puede ser *parte* en un proceso? Es preciso aproximarse a los conceptos de *capacidad* y *legitimación*. La *capacidad* sería la aptitud abstracta para ser *parte* en cualesquiera procesos judiciales (por ejemplo, en términos estrictos, una persona fallecida no puede ser *parte*, aunque sí sus herederos vivos); en cambio, la *legitimación* es la aptitud para ser *parte* en un proceso concreto y determinado (por ejemplo, una persona no puede comparecer en un proceso para pedir unas cantidades que se adeudan a su hermano, aunque tenga capacidad para ser parte)².

En lo que refiere a la *capacidad*, el Derecho Civil distingue entre la *capacidad jurídica* y la *capacidad de obrar*. La *capacidad jurídica* es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones (que corresponde a las “personas” físicas o jurídicas); en cambio, la *capacidad de obrar* es la facultad de ejercer estos derechos y obligaciones sin el auxilio de un tercero. Así, por ejemplo, un niño de 6 años tiene capacidad para ser el único propietario de una finca, pero no tiene capacidad para alquilarla o venderla sin la intervención de sus padres o tutores.

Esta distinción se proyecta también sobre el *Derecho Procesal*. La *capacidad jurídica procesal* es la *capacidad para ser parte* en un proceso. En principio, la *capacidad jurídica* coincide con la *capacidad para ser parte*: toda entidad capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones puede a su vez reclamarlos en un pleito judicial, o defenderse de la reclamación de otra persona. En cambio, la *capacidad de obrar procesal* es la facultad de tomar decisiones en el proceso y asumir la responsabilidad derivada de estas decisiones; así, por ejemplo, el niño de 6 años dueño de una finca al que nos referíamos en el párrafo anterior podría ser el titular a título individual de una explotación agraria y podría ser *demandado* en un proceso, pero su voluntad debería manifestarse a

2 En la asignatura de Derecho Sindical hay una distinción similar entre capacidad y legitimación en lo que refiere a la posibilidad de pactar convenios colectivos. Desde un punto de vista abstracto los conceptos son idénticos en uno y otro caso, variando la actividad para la que se tiene o no capacidad o legitimación (la negociación colectiva o la participación en un proceso judicial); en este caso, evidentemente, carece de sentido toda distinción entre legitimación inicial y plena.

través de sus padres o tutores. No debe confundirse la falta de *capacidad de obrar procesal* con la mera exigencia de intervenir en el *proceso* a través de un *representante*; en otros *órdenes jurisdiccionales* distintos del social es frecuente que las *partes* tengan que estar representadas por un *Procurador*, pero eso no impide que puedan tomar libremente decisiones en el proceso (si tienen capacidad de obrar procesal).

- Capacidad jurídica procesal en el Derecho Procesal Laboral

Como regla general, corresponde a todas las *personas*, ya sean *físicas* o *jurídicas*, de acuerdo con las reglas del Código Civil; por ejemplo, la muerte supone la extinción civil de la personalidad, por eso hemos señalado anteriormente que los fallecidos no pueden ser *parte* en un proceso (aunque sí otras personas que se subroguen en sus derechos y obligaciones). La “extranjería” no limita la capacidad jurídica ni de obrar, dado que el *derecho a la tutela judicial efectiva* se concede plenamente a los extranjeros (art. 20.1. Ley Orgánica de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España), con independencia de su nacionalidad y situación administrativa.

Además se reconoce *capacidad jurídica procesal* a entidades que no gozan de “personalidad jurídica”. Esto sucede con las “comunidades de bienes”, que no tienen personalidad jurídica pero en virtud del art. 1.2 ET pueden ser “empleadores” (por ejemplo, una comunidad de propietarios puede contratar a un portero o a un limpiador), de manera que implícitamente se les está reconociendo *capacidad jurídica procesal*; a mayor abundamiento, el art. 16.5 LPL da por supuesta su posible participación en un proceso. Otro supuesto es el de las “representaciones unitarias” de los trabajadores, a las que la ley material expresamente otorga capacidad para actuar en juicio (art. 65.1 ET y 34.2 LPRL), a pesar de que carecen de personalidad jurídica.

- Capacidad de obrar procesal

Tendrán capacidad de obrar procesal (llamada capacidad procesal en la LPL) y podrán, por tanto, tomar decisiones en el proceso de manera independiente:

- Mayores de edad no incapacitados
- Menores de edad emancipados y no incapacitados: son personas de más de 16 años y menos de 18 a los que el *Derecho* permite participar normalmente en el tráfico jurídico sin el auxilio de sus padres o tutores. Las causas son: matrimonio, concesión por parte de las personas que tienen la patria potestad o concesión judicial.
- Como una especialidad propia del Derecho del Trabajo, los mayores de 16 años pero menores de 18 que hubieran sido autorizados por sus padres para trabajar, aunque no estuvieran emancipados [art. 7 b) ET y 16.2 LPL]. A raíz del reciente Estatuto del Autónomo, también se concede capacidad procesal a los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de 16 años.

Los menores de edad no incluidos en los supuestos anteriores deberán ser necesariamente *representados* en el proceso por los padres que ejerzan la patria potestad o los tutores; los incapacitados serán representados por sus tutores o auxiliados, en su caso, por los curadores, en función del contenido de la sentencia de incapacitación. Las personas jurídicas, por su propia

naturaleza, deben ser también representadas, de acuerdo con las normas que regulan su funcionamiento (que pueden ser muy diversas); por su parte, comparecen en nombre de las comunidades de bienes quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de éstas.

- Legitimación procesal

Se trata, como hemos dicho, de una conexión o vínculo entre un sujeto con *capacidad jurídica procesal* y el objeto de un concreto proceso (la *pretensión*). Así, como se ha señalado, una persona no puede reclamar el salario de un familiar suyo, sino el que se le debe a él en su calidad de trabajador; de la misma manera, tampoco puede reclamar este salario a una persona que no es su empleador (u otro empresario responsable solidario).

-La *legitimación activa* es la aptitud para ser *demandante* en un determinado proceso.

-La *legitimación pasiva* es la capacidad para ser *demandado* en un determinado proceso.

Habitualmente, en el *proceso social*, suelen ser legitimados activos los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, y legitimados pasivos los empresarios y las entidades gestoras de la Seguridad Social; ello se debe a la propia configuración del derecho material (por ejemplo, si el empresario cree que una huelga es ilegal, actúa en consecuencia y si los trabajadores reclaman, entonces es cuando se plantea judicialmente la legalidad de la huelga), pero no es estrictamente necesario; por ejemplo, no es de ningún modo imposible que un empresario demande a un trabajador (por ejemplo, para reclamarle daños y perjuicios que no ha podido deducir directamente del salario).

-Normalmente, el ordenamiento concede legitimación al *titular de un derecho o interés legítimo* (así, por ejemplo, el art. 17.1 LPL). Este supuesto se conoce como *legitimación ordinaria*. Excepcionalmente, el *Derecho* permite a una persona actuar en nombre propio para defender un interés ajeno, lo que habitualmente se conoce como *legitimación extraordinaria*. En el *orden social* actúa en nombre propio e interés de otro el *Ministerio Fiscal* (como se vio en el tema 1) y pueden hacerlo en algún caso los sindicatos y, en su caso, las asociaciones cuyo fin sea la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Cuando se interviene en nombre e interés de otro, estamos ante la institución de la *representación*.

Es fácil confundir la *legitimación* como requisito procesal con la consideración de si el *demandante* o el *demandado* tienen “la razón” en el fondo del asunto al plantear la *pretensión* o en la *resistencia*. Así, por ejemplo, si un trabajador reclama una cantidad a la empresa RENFE en función de las tablas salariales pactadas en convenio, afirmando que es un trabajador por cuenta ajena de esta compañía, y luego, en el curso del proceso se determina que en realidad no era un trabajador asalariado, sino un autónomo económicamente dependiente, puede quizás deducirse que el trabajador carecía de *legitimación activa* (no podía ser demandante) y la empresa de *legitimación pasiva* (no podía ser demandada en este tipo de reclamación en concreto, puesto que no se aplica el convenio colectivo). Cuando se produce esta confusión, el concepto de *legitimación* pierde todo sentido, reduciéndose al *derecho a la acción en sentido concreto*.

Así pues, para evaluar si existe *legitimación* como un presupuesto procesal no es necesario

pronunciarse sobre el “fondo del asunto”, sino más bien analizar la coherencia interna de la *pretensión*: esto es, si se considerara que son ciertos los hechos y las calificaciones jurídicas expresados en la *demanda*, ¿sería el *demandante* la persona indicada para *actuar*? ¿sería el *demandado* la persona a la que hay que dirigirse?

Ejercicio 3.1.- Elabora y escribe en una hoja aparte los siguientes conceptos con el material extraído de los apuntes: *capacidad jurídica procesal, capacidad de obrar procesal, legitimación, legitimación pasiva, legitimación extraordinaria.*

¿Cuál es la diferencia entre la *legitimación extraordinaria* y la *representación*?

3. Pluralidad de partes: litisconsorcio y coadyuvancia

- El litisconsorcio

Como ya hemos señalado, nuestro *Derecho Procesal* se rige por el *principio de dualidad de partes*, basado en el Derecho Romano, de manera que sólo hay dos posiciones jurídicas básicas: la de *demandante* y la de *demandado*. Sin embargo, puede haber más de dos partes en el proceso, lo que implica que hay varios demandantes o varios demandados. Llamamos a esta situación *litisconsorcio*, que etimológicamente viene de “*litis*” (palabra latina que significa “proceso”, “pleito”, de donde vienen términos como *litigante, litigio, litispendencia*) y “consorcio” (grupo de personas que comparten “la misma suerte”, con la misma raíz que la palabra “con-sorte”); metafóricamente, se considera que las *partes* comparten “la misma suerte” si están en la misma posición jurídica (de *demandante* o *demandado*), aunque eso no siempre es así exactamente.

Cuando existen varios *demandantes*, se dice que hay un *litisconsorcio activo*; si, en cambio, existen varios *demandados*, hay un *litisconsorcio pasivo*. Cuando concurren al mismo tiempo varios *actores* y *demandados* existe un *litisconsorcio mixto* (o, mejor dicho, porque las partes no se mezclan, *doble*).

Asimismo, cuando el *litisconsorcio* es producto de la voluntad de las *partes* se dice que es un *litisconsorcio voluntario* o *facultativo*. En cambio, cuando viene impuesto por la ley o por los principios generales del *Derecho* (como el principio de *audiencia*, que obliga a demandar a todo el que pudiera ser condenado), se utiliza el término de *litisconsorcio necesario*.

Al menos teóricamente pueden combinarse los dos tipos de *litisconsorcio*:

-*Litisconsorcio activo voluntario*: varias personas ejercen la acción contra un único *demandado* en un mismo proceso. Ejemplo: un empresario lleva tres meses sin pagar a sus 10 trabajadores, de manera que éstos plantean una *demanda* conjunta o plural (no “colectiva”) en la que todos piden los salarios dejados de percibir.

-*Litisconsorcio activo necesario*: es obligatorio que varias personas actúen conjuntamente para poder plantear la *pretensión*; apenas existe en la práctica. Ejemplo (es un caso mucho más raro): un

conflicto colectivo planteado a nivel de empresa por la representación unitaria tiene que plantearse por las representaciones de todos los centros de trabajo.

-*Litisconsorcio pasivo necesario*: es necesario demandar a varias personas para que la relación procesal quede válidamente constituida. Ejemplo: en un proceso por vacaciones, un trabajador discute un determinado privilegio concedido a otro trabajador para elegir la fecha de disfrute de las vacaciones; para ello tendrá que demandar al empresario, que es el que se ha negado a la fecha propuesta, pero también al trabajador que gozaba del “privilegio”, dado que se va a ver afectado por la resolución judicial. En la práctica *forense*, suele demandarse a todas las personas que presentan alguna vinculación con el caso, para evitar que se considere el litisconsorcio pasivo necesario (y a veces con otras finalidades, como conseguir que *comparezcan* al acto del *juicio oral* y aporten pruebas o informes).

- La coadyuvancia o intervención adhesiva

La *coadyuvancia* es la intervención de una persona en un *proceso* en nombre propio con objeto de ayudar con sus alegaciones y pruebas una de las *partes* (*demandante* o *demandado*), pero sin asumir la posición de *parte* en sentido estricto; en eso se distingue de la *legitimación extraordinaria*.

Al contrario que la *parte* en sentido estricto (o *parte principal*) el *coadyuvante* no puede disponer del objeto del proceso, es decir, de la *pretensión*. Así, no podrá *desistir* de la *acción* (si se sale del proceso, éste seguirá adelante con la parte principal), ni tampoco *transigir* (llegar a un acuerdo para finalizar el proceso), o recurrir por sí solo una sentencia que estima desfavorable. En cambio, el *desestimiento* o la *transacción* de la parte principal a la que se ha adherido sí que afectan al *coadyuvante*.

El supuesto de la *coadyuvancia* sólo se permite cuando la ley lo autoriza expresamente; en el *orden social* sólo existen dos supuestos de *coadyuvancia*: la intervención del sindicato en determinados litigios relativos a la libertad sindical (art. 175.2 *LPL*) y la participación de los afiliados a un sindicato en la impugnación de la resolución administrativa que deniega la modificación de estatutos sindicales (art. 170.2 *LPL*).

4. La legitimación de las representaciones colectivas

En el *orden social* resulta especialmente relevante la intervención en el proceso de organizaciones que representan intereses colectivos (aunque no es un fenómeno exclusivo de este orden). Tradicionalmente, estas organizaciones han sido los **sindicatos** y las **representaciones unitarias** (y, en menor medida, como se verá, las organizaciones empresariales). En la actualidad, el artículo 11 bis de la LEC (incorporado en virtud de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres), reconoce otro tipo de representaciones en materia de igualdad de trato por razón de género (asociaciones constituidas con esta finalidad u organismos públicos con competencia en la materia); a mi juicio, debe entenderse que este precepto se aplica al *orden social*, dado el carácter supletorio de la LEC y su compatibilidad con los principios del proceso laboral. Asimismo, el Estatuto del Autónomo ha otorgado legitimación a las organizaciones de trabajadores

autónomos en la defensa de los acuerdos de interés profesional firmados por ellas.

Estas representaciones colectivas pueden intervenir **en defensa de intereses propios, de intereses colectivos**, o incluso, **de intereses individuales de los particulares**.

- La defensa de **intereses propios**:

Los “intereses propios” son aquellos intereses particulares de la organización, en tanto que organizaciones o personas jurídicas; aunque generalmente puede razonarse que hay un interés colectivo indirecto, de manera inmediata y directa hay un interés “particular” de la propia organización. Algunos de estos supuestos pueden ser los litigios relativos a la legitimación de un sindicato u organización empresarial para negociar, la presentación de candidaturas sindicales a las elecciones a representantes unitarios del personal, la responsabilidad de sindicatos y organizaciones empresariales (por ejemplo, reclamación a un sindicato por los daños y perjuicios provocados por una huelga ilegal), o el régimen interno de estas organizaciones (por ejemplo, litigios relativos a la expulsión de un afiliado).

La defensa de intereses propios de las representaciones unitarias está muy limitada en tanto éstas no son personas jurídicas, pero puede permitirse en la medida en que se perciban intereses “propios” (como el “derecho al tablón de anuncios” del comité de empresa). La actuación de las asociaciones y entidades públicas especializadas en materia de igualdad o de las organizaciones de trabajadores autónomos en defensa de sus propios intereses no corresponde, en principio, al *orden social*, salvo que actúen en calidad de empleadores.

- La defensa de **intereses colectivos**:

Los intereses colectivos son aquellos que corresponden a un grupo abstracto e indeterminado de trabajadores o empresarios, caracterizado por alguna circunstancia objetiva, aunque pueda argumentarse que existe al mismo tiempo un interés indirecto del sindicato o de la asociación empresarial en tanto que organización. Manifestaciones de esta forma de participación pueden ser la impugnación de convenios colectivos, los conflictos colectivos o determinadas *acciones* de defensa de la libertad sindical en su dimensión colectiva. En muchas ocasiones, es difícil distinguir entre la actuación en defensa de intereses propios y la protección de intereses colectivos, pero en cualquier caso, la distinción no tiene relevancia práctica en el caso de los sindicatos, organizaciones empresariales o representaciones unitarias, dado que todas estas instituciones están legitimadas para defender los dos tipos de intereses (incluso en el mismo proceso, en principio). Simplemente, será relevante determinar cuál es el tipo de procedimiento a seguir (tutela de la libertad sindical, conflicto colectivo, impugnación de convenios, etc.)

El art. 11 bis. 2 de la LEC establece una forma especial de legitimación en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres:

“Cuando los afectados sean una **pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación**, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos **intereses difusos** corresponderá exclusivamente a los **organismos públicos** con competencia en la

materia, a los **sindicatos más representativos** y a las **asociaciones de ámbito estatal** cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los **afectados** estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.”

A mi juicio, estas confusas nociones de “interés difuso” o de “pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación”, no pueden referirse a otra cosa que a la noción, bien asentada en el ordenamiento laboral, de **interés colectivo**. Entiendo que esta norma no impide que los sindicatos que no tengan la condición de “más representativos” puedan defender intereses colectivos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el *orden social* (por ejemplo, impugnando un convenio colectivo por discriminación de género); debe recordarse que la LEC es una norma supletoria, que no deroga la Ley de Procedimiento Laboral, de manera que el “privilegio” de los sindicatos más representativos se reduciría al *orden civil*. En todo caso, de acuerdo con el art. 11.bis.3 LEC, en los litigios relativos a acoso sexual y acoso moral por razón de sexo, la víctima será la única persona legitimada para ejercitar la *acción* (se considera que es una decisión muy personal e íntima).

Por su parte, el nuevo párrafo 3 del art. 17 LPL establece, como se ha señalado, la legitimación de las organizaciones de trabajadores autónomos para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellos firmados. La redacción del texto parece excesivamente restrictiva, por cuanto aparentemente se refiere únicamente a la legitimación pasiva; en mi opinión, debe extenderse asimismo a la legitimación activa, aplicando la regla general que proporciona legitimación a aquel que tiene un interés legítimo.

- La defensa de los **intereses particulares de otras personas:**

La protección de intereses particulares corresponde en principio exclusivamente a los titulares del derecho o interés legítimo correspondiente, en virtud del *principio dispositivo* (son las personas las que tienen libertad para defender o disponer de sus derechos). En cualquier caso, como se ha visto (epígrafe 1.3 de este tema), en los procesos individuales de tutela de la libertad sindical, el sindicato al que el trabajador pertenece o cualquier sindicato que tenga la condición de más representativo pueden personarse como *coadyuvante*.

En cualquier caso, cualquier organización de carácter colectivo puede actuar en *representación* del sujeto legitimado, si éste da su consentimiento para ello. Como se verá más adelante, este consentimiento puede ser tácito en el supuesto de que el sindicato al que el trabajador pertenece actúe como su representante.

5. Intervención del Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FGS) es un organismo autónomo en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que se ocupa principalmente de garantizar el pago de una parte de los salarios e indemnizaciones por despido de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario (arts. 33.1 y 33.2 ET); también sufraga una parte de las indemnizaciones por despido procedente por causas objetivas en las empresas de menos de 25 trabajadores (art. 33.8 ET). Así pues, el FGS es responsable subsidiario en lo que refiere al pago de las cantidades referidas en los arts. 33.1 y 33.2

ET; ello podría implicar algún problema en lo que refiere al *principio de audiencia*, puesto que, si este organismo no interviniera en el *proceso*, podría encontrarse respondiendo de estas cantidades, sin haber tenido oportunidad de defender la improcedencia del pago o de una parte de éste.

Por eso, el art. 23 LPL le proporciona unas especiales facultades de intervención en el *proceso*. El art. 23.1 prevé un supuesto de *litisconsorcio pasivo voluntario*; el FGS podrá *personarse* en cualquier momento de la tramitación de un procedimiento del que pudiera derivar alguna responsabilidad. Además, el art. 23.2 establece que en caso de que la empresa esté sometida a un concurso de acreedores, haya sido declarada insolvente o simplemente haya desaparecido, el juez deberá obligatoriamente citar al FGS para que se *persone* en el proceso.

Al margen de estos supuestos, el FGS puede intervenir simplemente como *parte* principal en un *proceso*, normalmente reclamando al deudor principal (el empresario insolvente) las cantidades que ya ha pagado al trabajador, subrogándose en la posición de éste.

6. Representación y defensa

Anteriormente (epígrafe 2 de este tema), hemos definido la *capacidad de obrar procesal* como la facultad de tomar decisiones en el proceso y asumir la responsabilidad de éstas sin necesidad de que intervenga un tercero. Ahora bien, la regla general en *Derecho Procesal Civil* es que las *partes* no pueden intervenir en el proceso por sí solas, por más que tengan *capacidad de obrar procesal*; es decir, aunque son las *partes* las que toman formalmente las decisiones, no pueden *comparecer* en el proceso por sí solas, sino que deben ser *representadas* por un *procurador* y *defendidas* por un *abogado*. Ya se ha explicado (epígrafe 1.6 de la primera parte del tema 1) la diferencia entre ambas funciones, que en otros ordenamientos jurídicos desempeña la misma persona: el *representante* es una especie de intermediario entre la *parte* y el aparato *jurisdiccional*, y lleva a cabo en su nombre los actos que el *Derecho Procesal* exige a las *partes* (y esta facultad viene legitimada por un *poder*, es decir, un documento formal por el cual una persona otorga a otra capacidad para intervenir en su representación); en cambio, el *defensor* es una persona que proporciona *asistencia letrada* a la *parte*, aconsejándole en la toma de decisiones, redactando materialmente sus escritos e interviniendo oralmente en su defensa.

- Las reglas de representación:

No obstante, esta regla general no se aplica en el *Derecho Procesal Laboral* y ello debido a las peculiares exigencias de esta rama del *derecho adjetivo* (epígrafe 1 del tema 2). Se pretende que el procedimiento sea sencillo y cercano al ciudadano, dominando la oralidad, y que el ejercicio de la *acción* no resulte especialmente costoso para los trabajadores a causa de los honorarios de *abogados* y *procuradores*. Así pues, como regla general se permite a las *partes comparecer* por sí mismas al proceso, aunque sí así lo desean podrán ser representadas por un *letrado*, *procurador*, *graduado social* o simplemente por cualquier persona con *capacidad de obrar* (art. 18.1 LPL).

Esta regla general encuentra una excepción en el art. 19 LPL, para los casos de *litisconsorcio activo*, ya sea por existir una demanda conjunta o por haberse producido una *acumulación de autos* (que se verá en el tema siguiente); en caso de que los *demandantes* sean más de diez, deberán

nombrar **obligatoriamente** un representante, que tendrá que ser uno de ellos o bien un *abogado*, un *procurador*, un *graduado social* o un *sindicato* (es decir, no puede ser ningún otro particular). Esta norma pretende evitar que el elevado número de *partes* produzca complicaciones excesivas en el procedimiento. En todo caso, de acuerdo con el art. 19.3, una *parte* podrá justificar su necesidad de comparecer de manera separada (por ejemplo porque la *pretensión* sea muy diferente o exista un conflicto de intereses entre los distintos *actores*).

- El papel del sindicato:

Al sindicato se le concede una especial relevancia en materia de *representación* en el *proceso social*; en realidad, puesto que los sindicatos son personas jurídicas, esta *representación* será ejercida a su vez por un representante del sindicato. Ya hemos visto que el sindicato está incluido entre los posibles representantes de un grupo numeroso de demandantes, junto con los abogados, procuradores y graduados sociales. Además, el art. 20 *LPL* establece un supuesto de *representación tácita*; esto es, el sindicato puede intervenir en un *proceso* en nombre y representación de uno de sus afiliados mientras que acredite el dato de la afiliación y la comunicación al trabajador de la voluntad del sindicato de iniciar el proceso en su defensa. Se presumirá que el trabajador ha dado su consentimiento a esta intervención en su nombre mientras no se demuestre lo contrario (lo que podrá hacerse en cualquier fase del proceso).

La finalidad de esta norma consiste en facilitar la intervención del sindicato en defensa de los intereses individuales de sus afiliados, a pesar de la existencia del *principio dispositivo* que impide que una persona pueda litigar en representación de otra sin su consentimiento. Se considera que en muchos casos los trabajadores podrían sentirse intimidados por el empresario a la hora de reclamar sus derechos y que de este modo, es más fácil que la reclamación se produzca, dado que la iniciativa la tiene el sindicato y el trabajador tiene que limitarse a “no hacer nada”, para que se defiendan sus intereses.

- La asistencia letrada:

Al contrario que en el *proceso civil*, la regla general del *orden social* es, una vez más, que la asistencia de *abogado* para la *defensa* de los intereses de las *partes* es opcional *en la instancia* (art. 21 *LPL*). En cambio, la asistencia letrada es obligatoria en los *recursos* (en la actualidad es preciso que intervenga un *abogado* colegiado, sin que su asistencia pueda verse suplida por la participación de un *graduado social*).

Las *partes* correrán con los gastos derivados de los honorarios de los abogados, salvo que se les haya reconocido el *beneficio de justicia gratuita* (véase el epígrafe siguiente). Aunque son conceptos vinculados y suelen confundirse, el *beneficio de justicia gratuita* no coincide exactamente con la *designación de abogado de oficio* por el colegio correspondiente de entre los profesionales apuntados al *turno de oficio*. Ciertamente, quienes pretenden ejercer este beneficio en lo que refiere a los honorarios de los *abogados* tienen que aceptar ser defendidos por la persona designada a través del *turno de oficio*; no obstante, también es posible (aunque muy improbable) que otras personas soliciten un *abogado de oficio* sin tener el *beneficio de justicia gratuita* (por ejemplo, porque no conocen ningún abogado o les sirve cualquiera); en este caso, tendrían que

pagar sus honorarios.

Si el *demandante* pretende comparecer en juicio asistido por abogado o representado por procurador o graduado social, es **muy importante** que lo haga constar en la *demanda*, pues, de lo contrario, se considerará que ha renunciado a este derecho. Esta norma deriva del *principio de igualdad de partes*: el *demandado* tiene que saber si la parte contraria viene asistido por un profesional del Derecho a fin de decidir si comparece por sí mismo o si a su vez acude a un abogado, procurador o graduado social.

7. La gratuidad en el proceso social

Es evidente que el ejercicio de la *jurisdicción* implica una serie de costes directos o indirectos. Si se opta por que todos esos costes sean sufragados por el que ejercita la *acción* el problema es que podrían crearse barreras *de facto* para el ejercicio de un derecho fundamental -el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución-; sólo aquellos con elevados ingresos económicos podrían permitirse el acceso a la justicia. Ello se contradice, además, con la finalidad que ya vimos que tenía el proceso social de integrar en la sociedad a los trabajadores asalariados.

En este contexto, la Constitución española, en su art. 119 establece que la justicia será gratuita cuando la ley lo establezca, pero, además, determina que habrá de serlo en todo caso “[...] respecto de quienes acrediten insuficiencia de recursos para litigar”.

La regla general en nuestro sistema jurídico es que la justicia es un servicio público (como, por ejemplo, la educación), de manera que sus costes -salarios del personal, medios materiales de juzgados y tribunales, notificaciones, etc.- son sufragados por el erario público y no directamente por las personas que ejercitan la *acción*. Existen varias excepciones a esta regla en general:

- En primer lugar, las *partes* deberán sufragar los honorarios de los profesionales que actúen en su interés (abogados, procuradores, graduados sociales, peritos).
- En segundo lugar, puede *condenarse a la parte en costas*, es decir, imponer una sanción pecuniaria que compense parte de los gastos de la administración de justicia o la obligación de pagar los honorarios de los profesionales que han actuado en interés de la parte contraria.

En *Derecho Procesal Laboral* esto se prevé en el 97.3 LPL: de acuerdo con este precepto, el Juez podrá condenar a la *parte* a una sanción pecuniaria (de hasta 600 €) por haber obrado con *mala fe* o *temeridad* (por ejemplo, ejerciendo la *acción* a pesar de ser completamente evidente que no existía el derecho); si el condenado es el empresario, además se le harán pagar los honorarios del abogado de la parte contraria. Por su parte, el art. 233 LPL establece que en la sentencia que resuelve el recurso de suplicación o casación, el Tribunal impondrá (obligatoriamente, salvo que tenga el *beneficio de justicia gratuita*) las costas a la parte vencida en el recurso, incluyendo los honorarios del abogado de la parte contraria, con unos límites. En los procesos de conflicto colectivo esta imposición de costas no es obligatoria y sólo se hará cuando se aprecie “temeridad”.

- En tercer lugar, a veces se exigen depósitos o consignaciones para recurrir (en el proceso laboral, cuando el recurrente no es un trabajador). Estas cantidades operan como “fianza” para asegurar que existe un verdadero interés de la parte en continuar el proceso (y no se trata de una mera táctica “de desgaste” para hacer que el proceso tarde más en resolverse).

En todo caso, para cumplir el mandato constitucional (art. 119 CE) es preciso garantizar el acceso gratuito a la justicia de aquellos que carecen de recursos. Este precepto se desarrolla por la Ley 1/1996 de Asistencia Jurídica Gratuita (que deroga los arts. 25 y 26 LPL que concretaban este derecho en el orden social). La regla general es que se concede el *beneficio de justicia gratuita* (es decir, una serie de ventajas relacionadas con la gratuidad en la justicia que se señalarán más adelante) a aquellos que demuestren insuficiencia de recursos, pero existen dos supuestos especiales particularmente significativos en el orden social, en los que el beneficiario no tiene que demostrar debilidad económica: las entidades gestoras de la Seguridad Social [art. 2 b)] y los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, en litigios relacionados con la rama social del ordenamiento [art. 2 d)]. Existe, por tanto, una presunción *iuris et de iure* de que los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social carecen de recursos suficientes para litigar en lo que refiere a la rama social del derecho.

Los **efectos** de la atribución del beneficio son muy variados y aparecen en su mayoría en el art. 6 de la ley 1/1996, aunque también aparecen algunos efectos en la Ley de Procedimiento Laboral. Los más destacados son:

-Exención de depósitos y consignaciones para presentar recursos, así como de la condena en costas en los recursos. Eso no impide que se les pueda condenar por mala fe o temeridad.

-Asistencia letrada: la regla general es que se concede el acceso gratuito a un abogado o en su caso procurador (que será designado a través del turno de oficio entre los abogados colegiados que se hayan apuntado a dicho turno) de manera previa al proceso -para ver si es viable- y en los casos en los que la presencia del abogado sea preceptiva o necesaria para garantizar la igualdad de las partes. Ahora bien, en el orden social, parece que se desprende del art. 21.1 LPL que los beneficiarios de la justicia gratuita (incluyendo a todos los trabajadores) tienen derecho a la asistencia gratuita de abogado designado por el turno de oficio a pesar de que su intervención no es preceptiva en esta rama de la *jurisdicción*.

-Asistencia pericial gratuita.

Ejercicio 3.2. Cuestiones para que el alumno autoevalúe su comprensión del tema y ensaye su capacidad de argumentación:

1- El sindicato A interviene en un proceso concreto representando tácitamente a su afiliado, Jorge Martínez Iturralde en una reclamación de cantidad. Advirtió previamente al trabajador y éste no se ha negado. ¿Se ajusta a la legalidad esta forma de representación? ¿Si no fuera afiliado cambiaría la situación? ¿Está el sindicato legitimado para reclamar estas cantidades? Justifica tus respuestas.

2-¿En qué casos es necesario estar defendido por abogado en el orden social?

3-¿Puede pedir un trabajador ser examinado gratuitamente por un médico forense en una reclamación de reconocimiento de invalidez permanente?

4- Un trabajador viudo con un hijo de 6 años muere en un accidente de trabajo producido porque la empresa había incumplido las medidas de seguridad. A la hora de reclamar responsabilidad ¿tiene capacidad jurídica y de obrar su hijo? ¿tiene legitimación? ¿Es obligatorio que cuente con abogado, procurador u otra forma de representación?