

## TEMA 4.-PROCESO Y PROCEDIMIENTO

### 1. Las nociones de proceso y procedimiento

En el lenguaje común, existe una diferencia clara entre los conceptos de “*proceso*” y “*procedimiento*” ; el “*proceso*” implicaría una serie de actos o fenómenos que se suceden en el tiempo, mientras que el “*procedimiento*” es un método, un esquema, una forma de hacer las cosas. En el lenguaje técnico-jurídico, sin embargo, despliegan un significado distinto, aunque se mantienen algunas conexiones con el lenguaje común. A primera vista, pueden parecer sinónimos, pero hay algunos matices que los distinguen y pueden cobrar una cierta importancia.

Por una parte, la palabra “proceso” se reserva para el ejercicio del *poder jurisdiccional*, pero no para otras instituciones jurídicas que presentan una cierta similitud. Por ejemplo, una multa de tráfico se tramita por medio de un *procedimiento* administrativo en el que se suceden una serie de actos en el tiempo, se aportan pruebas si es necesario, se hacen alegaciones, etc., pero no puede hablarse de *proceso* administrativo, salvo que el sujeto sancionado decida impugnar la resolución ante el *orden contencioso-administrativo*, una vez haya agotado la vía administrativa.

En el marco de la actuación *jurisdiccional*, el *proceso* es lo mismo que el *litigio* o el *pleito*, esto es, un determinado conflicto o controversia entre dos o más sujetos (las *partes*) que, una vez ejercitada la *acción*, resuelto por el *poder judicial* aplicando el *Derecho*. Desde esta perspectiva, podría decirse que el *proceso* no es otra cosa que el ejercicio y contenido de la *actividad jurisdiccional* en un supuesto concreto.

En cambio, el *procedimiento* se refiere en principio a la sucesión ordenada de *actos procesales* a través de los cuales el *proceso* se *sustancia*, es decir, se manifiesta, toma forma, se lleva a cabo; se refiere por tanto a la manifestación externa y formal del *proceso*. Si se utiliza el esquema metafórico del continente/contenido, el *proceso* sería el contenido, mientras que el *procedimiento* sería el continente. De la misma manera, un contrato, en sí mismo (contenido), no es más que un acuerdo de voluntades, que puede manifestarse o no a través de un documento escrito (continente); un despido es la extinción unilateral de un contrato de trabajo (contenido), que puede y debe tomar forma a través de una “carta de despido” (continente).

Desde otra perspectiva, más cercana al lenguaje común, el *procedimiento* se identifica a veces con las *reglas de procedimiento*, es decir, con el esquema abstracto en torno al cual se articulan y ordenan los distintos *actos procesales*: así, por ejemplo, puede establecerse que en primer lugar, el *actor* formule la *pretensión* en un escrito llamado *demanda*, que después, el *juez* deba decidir si la *demanda* es admisible o no, etc.

Cada uno de los *actos procesales* debe realizarse en el *momento procesal oportuno*, es decir, en la fase fijada en abstracto en las *normas de procedimiento*. Por ejemplo, el juez no puede inadmitir

la demanda durante el juicio oral ni puede dictar sentencia en la fase de la contestación a la demanda; tampoco las *partes* pueden proponer testigos cuando el asunto está *visto para sentencia*. Esto es así por razones de orden lógico y necesidades organizativas; de hecho sucede en cualquier actividad humana que se organice en torno a un esquema ordenado de actos que se suceden en el tiempo (nadie espera que los novios inauguren el baile antes de comenzar el banquete de bodas o que el cliente de un restaurante pida la cuenta antes de que le sirvan la comida). Pero, además, en el marco del *proceso*, es especialmente importante que todos los actos se realicen de manera ordenada para garantizar la *igualdad de las partes* y el *principio de audiencia*.

Estos factores son los fundamentos de la *preclusión*. La *preclusión* consiste en la imposibilidad de realizar un *acto procesal* determinado cuando ha transcurrido el *momento procesal oportuno* o el plazo previsto por el ordenamiento para su realización. Por ejemplo, hemos visto que en el seno del *orden social*, la *excepción declinatoria* debe plantearse en el *acto del juicio*, en el momento de la *contestación a la demanda*. No tiene sentido que el *demandado* plantee la incompetencia del órgano judicial que está enjuiciando el asunto cuando éste ha quedado *visto para sentencia*, o cuando se está interrogando a un *testigo*.

## 2. Tipos de proceso

- **Proceso declarativo y proceso ejecutivo**

Ya se ha visto como la *actividad jurisdiccional* incorpora dos actividades íntimamente relacionadas pero que pueden separarse a efectos analíticos: *juzgar* y *hacer ejecutar lo juzgado*. Cada una de estas actividades se corresponde con un tipo de *proceso*.

Los procesos *declarativos* o procesos de *cognición* (“cognición” significa “conocimiento”) son aquellos en los que el órgano judicial *conoce*, es decir, *juzga*, un conflicto concreto, *dictando una resolución* que responde a las *pretensiones* planteadas mediante la aplicación del *Derecho*. Una vez que el órgano judicial se ha pronunciado formalmente, se espera que los destinatarios de la resolución la cumplan voluntariamente, pero ello no siempre sucede así (por ejemplo, puede suceder que el empresario se niegue a readmitir a un trabajador o que la empresa demandada desaparezca del mercado). En estos casos, la parte afectada por el incumplimiento puede emprender un *proceso ejecutivo* (o de *ejecución*). Nos ocuparemos del proceso ejecutivo más adelante de manera que en este tema nos referiremos exclusivamente al proceso *declarativo*, salvo que se indique otra cosa. Algunos procesalistas mencionan un tercer tipo de proceso llamado *proceso cautelar*; consiste en una serie de medidas vinculadas a un *proceso* principal y destinadas a asegurar la eficacia de éste (por ejemplo, una prisión provisional en el *orden penal* o un embargo preventivo).

- **Las modalidades procesales**

Como sucede en otros *órdenes jurisdiccionales*, en el *orden social* existe una gran diversidad de *pretensiones* posibles (por ejemplo, no es lo mismo impugnar un convenio colectivo que reclamar unos salarios dejados de percibir); ello puede implicar que las reglas de *procedimiento* sean

distintas, para adaptarse a diversas situaciones.

En nuestro *ordenamiento procesal laboral* existe una “modalidad de *procedimiento*” de carácter general, que se llama “*proceso ordinario*”, así como una serie de modalidades especiales que se adaptan a la especificidad de algunas materias, y se denominan “*procesos especiales*” (se utiliza aquí la palabra “proceso” de manera relativamente impropia como sinónimo de “modalidad procesal”). El *proceso ordinario* regula el núcleo básico de las reglas de *procedimiento* en el *orden social* y opera siempre en ausencia de regulación específica. Así pues, de un lado, se tramitará por el *proceso ordinario* cualquier materia que no esté referida en la regulación de los *procesos especiales* (por ejemplo, una reclamación de cantidad, o una extinción indemnizada del contrato de trabajo a iniciativa del trabajador fundada en un incumplimiento del empresario); de otro lado, los *procesos especiales* se limitan a establecer algunas especialidades, de manera que supletoriamente rigen las reglas del *proceso ordinario*; por esta razón, podría argumentarse que no constituyen modalidades procesales en el sentido más estricto del término, sino que más bien se establecen algunas peculiaridades en función del *objeto del proceso*. En el esquema 3.1 se resumen las distintas modalidades procesales, que se verán a lo largo del curso.

#### **Esquema 4.1. Modalidades procesales**

**Proceso ordinario:** reglas generales de procedimiento

**Procesos especiales:** algunas especificidades procedimentales sobre el armazón del “proceso ordinario”

-Proceso de tutela de la libertad sindical y tutela de los demás derechos fundamentales

*Procesos de carácter colectivo:*

-Relativos a los estatutos sindicales

Denegación del depósito

Impugnación de estatutos

-Conflicto colectivo

-Impugnación de convenios

-Elecciones a representantes del personal

Denegación de registro

Impugnación de los laudos

*Procesos de carácter individual*

-Procesos de despido

-Impugnación de sanciones

-Clasificación profesional

-Movilidad geográfica y modificación sustancial

-Vacaciones

-Discrepancias en materia de conciliación de la vida familiar y laboral o derechos asociados a la violencia de género

*Procesos de Seguridad Social*

- Proceso general de Seguridad Social
- Especialidades de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales
- Revisión de actos declarativos de derechos
- Reclamación de prestaciones indebidas de desempleo

*Procesos de oficio*

- Impugnación de actas de infracción
- Acuerdos de reestructuración empresarial
- Resoluciones sancionadoras con perjuicios económicos

### 3. Principios del proceso laboral

Un “principio jurídico” es un enunciado general y abstracto de carácter normativo que se deduce del ordenamiento jurídico, ya sea porque se entiende implícito en un conjunto de normas o porque se enuncia expresamente (hemos visto que esto último sucede con el principio de seguridad jurídica que aparece en el art. 9.3 de la Constitución). Los principios jurídicos tienen fundamentalmente dos funciones: en primer lugar, se utilizan para orientar la interpretación de las normas (por ejemplo, si tenemos que elegir entre dos interpretaciones y una proporciona mayor “seguridad jurídica”, nos quedamos con ella, salvo que haya otro principio en juego); en segundo lugar, se utilizan para integrar lagunas normativas (esto es lo que se conoce como analogía *iuris* o integración mediante principios generales del Derecho).

Algunos principios jurídicos se refieren concretamente al *Derecho Procesal*; a veces se diferencia entre *principios del proceso* y *principios del procedimiento* (estos últimos se referirían a la forma de los *actos procesales*), pero esta distinción puede producir algunas confusiones y no vamos a centrarnos en ella. Ya se han visto algunos de estos principios procesales: el *principio de unidad jurisdiccional*, el *principio de instancia única*, los principios que informan la posición de las partes: (*dualidad, igualdad, contradicción*), el *principio de preclusión* (aunque no se ha formulado como tal) y el *principio de aportación*.

Hay que tener en cuenta, asimismo, otros principios de carácter general:

*Principio dispositivo*: (se define ahora, aunque ya se ha mencionado en el tema 2) Es un principio de *Derecho Procesal Civil*. Implica que las *partes* pueden disponer sobre el *objeto del proceso*, es decir, sobre la *pretensión* y la *resistencia*. Ello supone que la *acción* es potestativa (es decir, no puede obligarse a las personas a acudir a los tribunales para defender sus derechos); en virtud de este principio se permite *desistir* de -abandonar- la *acción* emprendida, *allanarse* a la *pretensión* del *demandante* (“darle la razón”) o de llegar a una *transacción* (acuerdo). Este principio se aplica al *Derecho Procesal Laboral*, pero teniendo en cuenta una serie de matizaciones, que se verán a lo largo del curso y que se fundamentan fundamentalmente en la protección del contratante débil. El principio *dispositivo* está relacionado con el *principio de aportación*, de manera que a veces se considera al segundo incluido dentro del primero.

*Principio 'pro actione'*: Este principio, formulado por el TC, supone que el órgano judicial,

durante el transcurso del *proceso*, debe interpretar las normas procesales de la manera más favorable posible para el ejercicio de la *acción* -en sentido abstracto-, dado que ello se vincula al *derecho fundamental a la tutela judicial efectiva* y los derechos fundamentales deben ser interpretados del modo más amplio posible. Así pues, debe evitarse que el ejercicio de la *acción* se vea impedido por la mera concurrencia de un defecto formal sin que exista suficiente justificación para ello.

*Principio de publicidad:* Implica que los *actos procesales* puedan ser conocidos por parte de personas ajenas al proceso a través de la *audiencia pública* del *juicio oral* (art. 84.1 LPL), lo que permite una mayor transparencia. Excepcionalmente, podrá restringirse el acceso por razones de orden público, protección de menores o protección de la intimidad (art. 138.2 LEC).

Asimismo, hay una serie de principios que despliegan una especial relevancia en el proceso laboral; no puede decirse que no estén presentes en otros órdenes jurisdiccionales, pero en el *orden social* son particularmente importantes [Repasar el origen y expansión de estos principios en el tema 2 epígrafe 1]:

*-Principio de celeridad:* implica que la respuesta judicial al ejercicio de la *acción* debe ser relativamente rápida, porque de lo contrario se pone en peligro el *derecho a la tutela judicial efectiva* y la eficacia misma del *Derecho*. Este principio es particularmente importante en el *orden social*, por cuanto en esta sede se discute a menudo sobre elementos fundamentales para la vida y el bienestar de las personas (el salario, las prestaciones sociales de seguridad social, la conservación del empleo, etc.) Así, el principio se concreta en la simplificación del procedimiento, el establecimiento de una *instancia única* y la reducción generalizada de los plazos. Con carácter general, el orden social de la jurisdicción es el que ha alcanzado una mayor celeridad en la tramitación de los procesos.

*-Principio de oralidad:* Nuestro ordenamiento jurídico favorece, al menos en teoría, la oralidad en todos los procesos judiciales [Ver art. 120.2 de la Constitución]; en realidad, ningún procedimiento es totalmente oral o totalmente escrito; en la práctica, los procesos penales y los laborales son aquellos en los que la oralidad es más importante. El fundamento de la oralidad es la búsqueda de la verdad material (en lugar de una construcción ficticia basada en el intercambio de escritos), la simplificación del procedimiento, la *celeridad* y la mayor cercanía al ciudadano. En el proceso social, la mayor parte de las actuaciones -pero no todas- se expresan de manera verbal.

*-Principio de inmediatez:* Implica que el *juez* está presente en todas las actuaciones procesales significativas, y especialmente, en la práctica de la prueba. Su fundamento se encuentra principalmente en la búsqueda de la verdad material y está fuertemente vinculado a la oralidad y a la celeridad.

*-Principio de concentración:* Se relaciona con los principios de celeridad y oralidad. Implica que la mayor parte de los actos procesales -no todos- se van a concentrar en una única sesión, el *acto de conciliación y juicio oral*.

-*Principio de gratuidad*: La gratuidad de la administración de justicia ya se ha estudiado en el tema 2 (epígrafe 4, pp. 12-13).

**Ejercicio 4.1.-** Haz un esquema con todos los principios que se citan en este epígrafe incluyendo una breve definición para cada uno de ellos, también para aquellos que sólo se enuncian porque se han visto en otra parte; con objeto de practicar la capacidad de elaborar definiciones, evita copiar directamente lo que aparece en los apuntes.

**Ejercicio 4.2.-** Busca los preceptos de la LPL que aquí se enuncian y explica qué principio o principios procesales se manifiestan en cada uno de ellos, justificando la respuesta:

43.2, 50.1, 74.1, 82.1, 85.1, 86.1, 87.4, 91.1., 92, 98.1, 126, 132.1 b), 157, 158.1, 158.2, 164.2, 177.1, 179.3 LPL

## 4. El objeto del proceso

### 4. 1. La pretensión y los tipos de pretensiones

Como ya se ha dicho, el *objeto del proceso*, en virtud del *principio dispositivo*, viene determinado por las *partes*: consiste en la *pretensión* de la *parte actora*, así como en la *causa de pedir* (hechos sobre los que se fundamenta la *pretensión*) y la *resistencia* de la contraparte.

La *pretensión* es el contenido de la petición o solicitud que se demanda a los *Tribunales* para resolver un conflicto de intereses conforme al *Derecho* aplicable. Las *pretensiones* pueden ser de tres tipos:

-*Pretensiones puramente declarativas*: demandan simplemente que el órgano judicial declare cuál es la solución que el *Derecho* proporciona a un problema concreto (por ejemplo, un conflicto colectivo planteado en la interpretación general de la cláusula de un convenio colectivo). Ahora bien, no se admiten las pretensiones declarativas puramente hipotéticas, es decir, las que no se refieren a conflictos concretos, sino que se limitan a plantear dudas jurídicas.

-*Pretensiones constitutivas*: persiguen la creación, modificación o extinción de una relación jurídica; el cambio se produce a través de la resolución judicial, que no se limita a reconocer un “estado de las cosas” previo; así sucede, por ejemplo, con el divorcio. En el *orden social* el ejemplo más típico es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento del empresario (art. 50 ET), que debe ser decretada por el órgano judicial competente y despliega sus efectos a partir de la sentencia.

-*Pretensiones de condena*: son las pretensiones más comunes; no sólo pretenden que se *declare* cuál es el *Derecho* aplicable a un caso concreto, sino también que, en base a esa solución, se obligue al *demandado* a hacer algo, a abstenerse de hacer algo o a dar algo al *demandante*. Por eso,

las pretensiones *de condena* se dividen en pretensiones “de dar”, “de hacer” y “de no hacer”.

El *objeto del proceso* es *múltiple* cuando en él se agrupan varias *pretensiones*. Ello puede deberse a distintas causas: la *reconvención*, la *acumulación (objetiva) de “acciones”*, la *acumulación subjetiva de “acciones”* la *acumulación de “autos”*, la *acumulación de recursos* y la *acumulación de ejecuciones*.

La *reconvención* consiste en la eventual reacción del *demandado*, formulando una nueva pretensión frente al *demandante*, cambiándose en ese aspecto las posiciones respectivas de las partes. Por ejemplo, un trabajador reclama al empresario el abono de unas cantidades salariales y el empresario, en la contestación a la demanda, dice que el trabajador le debe a él el importe de un prestamo que le había concedido en cumplimiento del convenio colectivo aplicable. Ambas cuestiones se resuelven en el mismo procedimiento, que por tanto tendrá un *objeto múltiple*. En lo que refiere a las demás posibilidades de *objeto múltiple*, en este tema nos ocuparemos únicamente de la “acumulación de acciones” (incluyendo su dimensión subjetiva, que no aparece en la LPL) y de la “acumulación de autos”.

#### **4.2. La acumulación (objetiva) de “acciones” (pretensiones)**

La LPL regula en sus artículos 27 y 28 una institución jurídica que denomina “acumulación de acciones”. En términos estrictos, el término es impropio, dado que no son las *acciones* las que se acumulan (hemos visto que la *acción* en la actualidad no es más que el derecho a demandar a los tribunales una solución jurídica a un conflicto, derecho que se deriva del art. 24.1 de la Constitución); en realidad, lo que se acumulan son las *pretensiones*, es decir; la llamada “acumulación de acciones” supone que el *demandante*, al ejercitar la *acción*, solicita *pretensiones* diversas con objeto de que sean enjuiciadas en el mismo *proceso* (que tendrá, por tanto, un *objeto múltiple*).

La regla general (27.1 LPL) es que el demandante puede acumular en su demanda todas las *pretensiones* que quiera ejercer contra un mismo demandado, siempre que el *órgano judicial* sea *competente* para enjuiciarlas todas, sin que estas *pretensiones* tengan que tener forzosamente conexión entre sí. Por ejemplo, un trabajador reclama que el empresario no le ha pagado el último mes y al mismo tiempo impugna la duración de su jornada semanal por considerar que se opone a lo previsto en el convenio colectivo aplicable. La acumulación de acciones se permite para facilitar el acceso de los ciudadanos a la *jurisdicción*, en beneficio de la *tutela judicial efectiva*, puesto que, si fuera preciso articular un *proceso* distinto para cada situación conflictiva, se desincentivaría la defensa de los derechos a través de la *acción judicial*.

- No obstante lo anterior, algunas *pretensiones* no pueden acumularse con otras (art. 27.2 LPL):
  - Las de despido disciplinario.
  - Las de despido objetivo.
  - Las de extinción unilateral del trabajador en base a un incumplimiento del empresario.
  - Las de libertad sindical y tutela de derechos fundamentales.

- Las de materia electoral.
- Las de impugnación de convenios.
- Las de impugnación de estatutos.

Ello no impide una prohibición total de acumulación, por eso habría que interpretar que no pueden acumularse estas pretensiones con otras “de distinta naturaleza”; así, por ejemplo, pueden impugnarse distintos preceptos de un convenio colectivo o distintos artículos del estatuto de un sindicato en la misma demanda. En cambio, no se puede pretender impugnar los resultados de unas elecciones a representantes del personal y al mismo tiempo impugnar los estatutos de uno de los sindicatos que se ha presentado a ellas. En otro orden de cosas, el artículo 27.2 *in fine* LPL establece expresamente que, aún en estos casos de prohibición de acumulación, las pretensiones podrán acumularse con la solicitud de una indemnización para compensar los eventuales daños y perjuicios derivados de discriminación o de la lesión de derechos fundamentales. Así, por ejemplo, si un trabajador pretende extinguir el contrato en base al art. 50 ET (incumplimiento del empresario) porque ha sido objeto de acoso moral (*mobbing*), además de la indemnización derivada de la extinción podrá reclamar en el mismo juicio que se indemnicen los posibles daños que hubieran podido producir a su salud física o psíquica, pero no los eventuales salarios dejados de percibir.

Por otra parte, la LEC prohíbe directamente toda *acumulación de acciones* que deban ventilarse en juicios de “distinto tipo” (art. 73.2); no parece que esto pueda aplicarse en el *orden social*, dado que se hace una enumeración expresa de distintas modalidades procesales o tipos de pretensiones. No obstante, en la práctica puede resultar muy difícil compatibilizar dos acciones que responden a modalidades procesales distintas (por ejemplo, una de vacaciones y otra de clasificación profesional); en tales casos, las distintas pretensiones deberían resolverse seguramente por los cauces del *proceso ordinario*.

- Por otra parte, las *pretensiones* relacionadas con la Seguridad Social no pueden acumularse **entre sí**, salvo que tengan la misma *causa de pedir* (es decir, que se fundamenten en los mismos hechos.)
- Asimismo, el art. 71.2 impide la acumulación de *pretensiones* que sean “incompatibles entre sí”, esto es, que se excluyan mutuamente (71.3 LEC); esto sucedería, por ejemplo si se pide al mismo tiempo que se califique el despido nulo e improcedente (ambas calificaciones son incompatibles). Ello no impide la acumulación de una *pretensión principal* y otra *subsidiaria* (art. 71.4 LEC); en estos casos, la *subsidiaria* sólo entra en juego en caso de que el órgano judicial haya rechazado la primera, por lo que no hay contradicción lógica entre las distintas pretensiones. Así, por ejemplo, puede solicitarse que el despido sea calificado como nulo pero que, con carácter subsidiario, se considere improcedente en caso de que el juez rechazara la primera calificación.

Si el órgano judicial considerara que se ha producido una acumulación indebida de *pretensiones* (art. 28 LPL), advertirá de ello al *demandante*, dándole cuatro días para que opte por una de ellas, salvo en el caso del despido, en cuyo caso se tramitará esta, advirtiéndole al *demandante* de la posibilidad de plantear por separado las demás *pretensiones*.



#### **4. 3. La acumulación subjetiva de “acciones” (pretensiones):**

La Ley de Procedimiento Laboral se refiere únicamente de manera expresa a la acumulación de pretensiones existiendo identidad subjetiva, es decir, sin que varíen las *partes* (un mismo demandante formula diferentes reclamaciones frente a un mismo demandado). No obstante, existe otra posibilidad para configurar un objeto procesal complejo, que es la *acumulación subjetiva* de pretensiones, regulada en el art. 72 LEC.

La *acumulación subjetiva* puede ser de dos tipos:

a) Varios *demandantes* pueden acumular en una sola *demanda* las *pretensiones* que tengan contra un mismo sujeto. En estos casos, se produce una situación de *litisconsorcio activo*. Por ejemplo, el empresario no paga a ninguno de sus trabajadores y éstos se agrupan para formular una demanda plural.

b) Un sólo *demandante* puede acumular las *pretensiones* que tenga contra varios sujetos. En estos casos, se produce una situación de *litisconsorcio pasivo*. Por ejemplo, una trabajadora víctima de acoso sexual reclama una indemnización al trabajador responsable y pide a la empresa la extinción indemnizada de su contrato de trabajo más una indemnización distinta para compensar los daños adicionales provocados por la actitud que adoptó la empresa en el procedimiento.

La condición impuesta por la ley para permitir la acumulación es que las *pretensiones* acumuladas se funden en la misma *causa de pedir*, es decir, en los mismos hechos, al contrario de lo que sucedía en la acumulación objetiva. Así, si el trabajador A quiere reclamar el salario del último mes y el trabajador B pretende que su jornada es ilegal, no pueden sumar sus *pretensiones* en una única demanda, lo que sí podría haber hecho un sólo trabajador que quisiera efectuar estas reclamaciones frente a un mismo empresario. De la misma manera, un pluriempleado no puede emprender una *demanda* que resuelva dos conflictos que tiene con cada una de sus empresas, no conectadas entre sí.

Debe tenerse en cuenta que no todas las situaciones de *litisconsorcio* se deben a una *acumulación subjetiva de acciones*, dado que no siempre se suman pretensiones diversas. Varios *demandantes* pueden reclamar una única *pretensión*: por ejemplo, tres sindicatos pueden impugnar en una misma *demanda* un mismo convenio colectivo, que los tres consideran ilegal (y la *pretensión* es la nulidad del convenio). De la misma manera, pueden ser varios los *demandados* y única la pretensión: así, por ejemplo, si el trabajador de una empresa contratista reclama dos meses de salario a su empresa y al empresario principal en virtud de un mecanismo de responsabilidad solidaria, la pretensión es única (dos meses de salario), sólo que los demandados son dos, porque puede reclamarse a cada uno de ellos la totalidad (el “*solidum*”) de la deuda, con independencia de que después el que pagó pueda repetir frente al otro.

**Responde a las siguiente preguntas:**

-¿En qué se diferencian la “acumulación objetiva de acciones” y la “acumulación subjetiva de acciones”?

-¿En qué se diferencian la “acumulación subjetiva de acciones” y el “litisconsorcio activo voluntario”?

En la primera parte del examen podrán plantearse preguntas cortas de este tipo.

#### **4.4. La acumulación de “autos” (procesos)**

Los arts. 29-32 LPL regulan una institución diferente denominada “acumulación de autos”; en la nueva LEC se utiliza la expresión más correcta de “acumulación de procesos”, porque consiste en que varios *procesos* ya iniciados se *sustancian* en el mismo *procedimiento*.

El supuesto en el que se basa es el siguiente: se han planteado distintas *demandas* frente aun mismo *demandado* en base a “idénticas acciones” -lo que se interpreta como una identidad objetiva entre las *pretensiones*- ante el mismo *órgano judicial* (art. 29 LPL) o bien ante distintos órganos de la misma circunscripción (art. 30 LPL). Por ejemplo, un empresario no paga a ninguno de sus trabajadores; cada uno de ellos, individualmente, interpone una demanda ante los Juzgados de lo Social de Cádiz.

La *demanda* es el acto procesal de parte que da comienzo al *proceso*, de manera que en este momento ya se han configurado distintos *procesos*. Lo normal es que en estos casos las distintas *demandas* provengan de distintos *demandantes* (de manera que se producirá casi siempre una situación de *litisconsorcio activo*).

Cuando se produzca este supuesto puede acordarse, de oficio o a instancia de parte, que todos los *procesos* se enjuicien en el mismo *procedimiento*, es decir, que se discutan conjuntamente y se resuelvan en el mismo acto (art. 35 LPL). Esta acumulación debe producirse antes del acto de conciliación y juicio oral (art. 34 LPL).

Los fundamentos de la *acumulación de autos* son básicamente dos: de un lado, la *economía procesal* (ahorro de esfuerzo y dinero), de otro lado, la voluntad de evitar decisiones contradictorias sobre asuntos muy similares. Estos elementos serán los que el juez tenga que considerar a la hora de valorar si procede la acumulación. En todo caso, existen dos supuestos en los que la ley impone que se acumulen en todo caso los procesos:

-El primero de ellos (art. 31 LPL) se refiere a la acumulación de procesos individuales con procesos “de oficio”, que no puede entenderse hasta que no se estudie el tema correspondiente a esta modalidad especial.

-En segundo lugar (art. 32 LPL), se impone la acumulación de los procesos derivados de extinción causal a iniciativa del trabajador (art. 50 ET) y despido. Supongamos que un trabajador demanda a su empresario porque lleva tres meses sin pagarle el salario, exigiendo la extinción indemnizada de su contrato de trabajo; puesto que la extinción no se consuma hasta que no se pronuncie el juez, sigue trabajando en la empresa y entonces el empresario lo despide; como

consecuencia de ello el trabajador impugna el despido, puesto que no puede saber cuál va a ser la decisión judicial en la primera demanda.

Este último caso confirma que la “acumulación de autos” puede producirse también cuando las dos demandas provienen del mismo *actor*, lo que implica una cierta confusión con la *acumulación de acciones*.

**Responde a las siguientes preguntas:**

- ¿En qué se diferencian la “acumulación de autos” y la “acumulación de acciones”?
- ¿En qué se diferencian la “acumulación de autos” y el “litisconsorcio activo”?
- ¿En qué se diferencian la “acumulación de autos” y la “representación obligatoria” cuando hay más de 10 actores?

## 5. Los actos procesales

Se recordará de la teoría general del Derecho que un hecho jurídico es un acontecimiento al que el ordenamiento jurídico concede relevancia, produciendo la creación, modificación o extinción de relaciones jurídicas; cuando este hecho es provocado por la conducta humana consciente y voluntaria, se le llama “acto jurídico”. Los *actos procesales* son los actos jurídicos que crean, modifican o extinguen relaciones jurídicas en el seno del *proceso*; se clasifican en función de la persona que los emite:

-1) Actos de *parte*. 2) Actos del *juez o tribunal*. 3) Actos del *secretario judicial*. 4) Actos de terceros.

### 5.1. Actos de parte: (se verán más detalladamente al estudiar el *proceso ordinario*)

-*Peticiones*: solicitudes al órgano judicial; las *peticiones* pueden ser *de fondo* o *de forma*. Las *peticiones de fondo* integran la *pretensión* o la *resistencia*; las *peticiones de forma* tienen un carácter instrumental y se refieren a aspectos procesales (por ejemplo, que se admita a un *testigo*).

-*Alegaciones*: actos mediante los cuales las *partes* aportan al *proceso* los *hechos* que fundamentan sus *solicitudes* y, en su caso, transmiten al órgano judicial argumentos jurídicos que justifican sus pretensiones. Al final del *proceso* y antes de que el *juez* dicte su *resolución*, las *partes* efectúan una serie de *alegaciones* que valoran globalmente el resultado del *proceso* y se denominan *conclusiones*.

-*Actos de prueba*: actos mediante los cuales las *partes* pretenden acreditar los *hechos* alegados, convenciendo al *juez* o a los *magistrados* de su veracidad.

### 5.2. Actos del juez o tribunal:

La mayor parte de los actos del *juez o tribunal* (aunque no todos) encajan en la categoría de

*resoluciones*, esto es, decisiones judiciales. Las resoluciones pueden ser *de carácter jurisdiccional* -si suponen ejercicio de *jurisdicción* en aplicación de *derecho material* o *procesal*-, o bien de carácter *gubernativo*; en este último caso se denominarán *acuerdos*.

Las *resoluciones* de carácter *jurisdiccional* se dividen en *providencias*, *autos* y *sentencias*.

-Las *providencias* [245.1 a) LOPJ] son decisiones del juzgador, siempre de carácter *procesal*, mediante las que se lleva a cabo la ordenación material del *proceso*. Se realizan a propuesta del *secretario*, salvo aquellas *providencias* cuyo objeto es revisar las *diligencias de ordenación* de éste. No se exige que sean motivadas, aunque podrá incorporarse una motivación breve si se considera oportuno (248.1 LOPJ.)

-Los *autos* [245.1 b) LOPJ] son decisiones del *juez* que resuelven, de manera **motivada** sobre cuestiones *procesales* (nunca sobre el fondo del asunto), cuando la ley exige esta forma (recursos contra providencias, cuestiones incidentales, presupuestos del procedimiento, etc.) Deben redactarse en párrafos separados, distinguiendo entre los hechos, los fundamentos de derecho y la parte dispositiva (248.2 LOPJ.)

-Las *sentencias* [245.1 c) LOPJ] son decisiones del *juez* que ponen fin a un *litigio*, normalmente resolviendo definitivamente sobre el fondo del asunto y produciendo el efecto de *cosa juzgada*. Más adelante nos ocuparemos con detalle de este tipo de resolución.

### **5.3. Actos del secretario judicial**

-Las *diligencias de ordenación* son los actos del *secretario* por los cuales se impulsa formalmente el procedimiento, dándole el cauce previsto por la ley (art. 52.1 LPL); pueden revisarse por el *juez* o el *magistrado ponente* de un *tribunal*, de oficio (art. 52.3 LPL) o a instancias de parte (art. 52.4 LPL), resolviéndose el recurso por *providencia*.

-Las *diligencias de información*: actos del *secretario* por los que se informa a los interesados del estado de las actuaciones judiciales (arts. 234-235 LOPJ).

-Las *diligencias de constancia*: actos del *secretario* por medio de los cuales se documentan los *actos procesales* que no constan por escrito (art. 146 LEC.), como, por ejemplo, las *actas del juicio oral*.

-Las *propuestas de resolución*: actos del *secretario* que sirven para preparar las *providencias* o *autos* que finalmente son emitidos por el *juez* (art. 51.1 LPL.)

### **5.4. Actos de comunicación**

Todas las resoluciones judiciales y las diligencias de ordenación deben ser *notificadas* a las *partes* y a todos los interesados que pudieran sufrir algún perjuicio. Los artículos 53-63 LPL regulan estos actos con cierto detalle; esta regulación se orienta a evitar la *indefensión* y garantizar

por tanto a las *partes* el *derecho de defensa* que forma parte del *derecho a la tutela judicial efectiva*.

Nota: el alumno debe leer estos artículos 53-63 LPL y familiarizarse con ellos. Aunque no es preciso que memorice el contenido del régimen jurídico que no aparece en los apuntes, debe ser capaz de reconocer en un eventual caso práctico, eventuales deficiencias en los actos de notificación con ayuda de la legislación.

Los *actos de comunicación* pueden ser de distintos tipos:

- Las *notificaciones* se limitan a informar al interesado de la resolución.
- Los *emplazamientos* dan un período de tiempo para realizar un *acto procesal*.
- Las *citaciones*: llaman al receptor para que *comparezca* ante el órgano judicial con objeto de realizar un *acto procesal*.
- Los *requerimientos*: son actos de *intimación*, es decir, comunicaciones en las que el órgano judicial exige a una persona que haga o deje de hacer algo, de manera inmediata o señalando un plazo.
- Los *exhortos*: son actos de comunicación entre distintos órganos judiciales.
- Los *mandamientos*: son actos de comunicación entre el órgano judicial y determinados profesionales para pedirles determinadas certificaciones: agentes de cambio y bolsa, notarios, corredores de comercio, registradores de la propiedad, mercantiles y de buques.
- Los *oficios y exposiciones*: son actos de comunicación entre el órgano judicial y las Administraciones públicas. Las *exposiciones* se refieren a autoridades de mayor jerarquía o a ocasiones de mayor solemnidad.

### **5.5. Tiempo y forma de los actos procesales**

Los actos procesales deben realizarse en días y horas *hábiles*, salvo que el órgano judicial especifique lo contrario (arts. 43.1 y 43.5 LPL). Son días *inhábiles* a estos efectos los sábados, domingos, festivos, el 24 y 31 de diciembre y todo el mes de agosto (182-183 LOPJ); serán hábiles los días de agosto en los procesos declarados urgentes (en el *orden social* los enunciados en el art. 43.4 LPL.) En el último día del plazo, las *partes* pueden presentar sus documentos en el registro del Juzgado de Guardia si no estuviera abierto el registro del órgano competente, pero al día siguiente hábil deberá comunicarse este hecho al órgano competente.

Los plazos señalados para las *partes* son *perentorios e improrrogables* (43.3 LPL), de manera que, una vez transcurridos, operará la *preclusión*, salvo que expresamente se permita llevar a cabo el *acto* en un momento posterior. El transcurso de los plazos previstos para el *órgano judicial* sin llevar a cabo el correspondiente acto, no tiene efectos sobre el *proceso*, aunque puede implicar responsabilidades disciplinarias o indemnizatorias (art. 132.3 LEC) si la conducta del juzgador carece de justificación.

## **6. Los deberes procesales**

Las *partes* que intervienen en un *proceso* tienen la obligación de actuar en él conforme a los patrones clásicos de buena fe (art. 247.1 LEC). Así, de acuerdo con el art. 75 LPL, los *jueces* rechazarán de oficio, de manera motivada las *peticiones* que se hubieran planteado con “finalidad dilatoria” o que impliquen abuso de derecho; la noción de “abuso de derecho” se remite a la teoría general del derecho<sup>1</sup>. En cuanto a la “*finalidad dilatoria*”, se trata en realidad de un caso especial de “abuso de derecho” que consiste en llevar a cabo un *acto procesal* con la única finalidad de retrasar la resolución del *litigio* y por tanto de desgastar a la contraparte, dado que es evidente, de acuerdo con la interpretación generalizada de las normas que el *acto* no va a poder producir el efecto jurídico que se pretende; este concepto jurídico indeterminado debe interpretarse manera restrictiva en virtud del principio *pro actione*; asimismo, debe recordarse que la buena fe se presume, salvo que se demuestre lo contrario. Un ejemplo de “finalidad dilatoria” consistiría en plantear un recurso que carece manifiestamente de fundamento o se opone directamente a la norma legal.

Además de lo anterior, se permite al órgano judicial corregir los actos que amparándose en el texto de una norma, pretendan alcanzar un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, es decir, lo que en teoría general del derecho se denomina como “fraude de ley”<sup>2</sup>.

Ya se han visto algunas otras consecuencias jurídicas de la infracción de deberes procesales por las *partes*: de acuerdo con el art. 97.3 LPL (véase también el art. 233.2 LPL), la sentencia puede imponer una sanción pecuniaria (y, en su caso, los honorarios de los abogados) al *litigante* que actuó con “de mala fe o con notoria temeridad”: ello sucedería cuando la *pretensión* o la *resistencia* carecen de todo sentido o apariencia de buen derecho.

De acuerdo con el art. 75.2 LPL también tienen *deberes procesales* las personas que intervienen en un *proceso* sin ser *partes*. De lo contrario, podría imponérseles una multa (por ejemplo, 57.3 LPL: receptores de actos de comunicación), o se les podría exigir una indemnización económica si la infracción del deber procesal produce un daño cualificable económicamente (art. 75.3 LPL).

#### **Ejercicio 4.3. Cuestiones para que el alumno autoevalúe su comprensión del tema y ensaye su capacidad de argumentación:**

1.- En el epígrafe 4.2 opinamos que la prohibición del art. 73.2 LEC no puede aplicarse al orden social. Explica con tus palabras los argumentos en los que podría sustentarse esta opinión.

2.- María lleva tres meses sin cobrar su salario, debido a falta de liquidez del empresario. Decide demandarlo para reclamar, por una parte, los salarios dejados de percibir y, por otra, la extinción del

- 1 El “abuso de derecho” es el ejercicio de un derecho subjetivo más allá de la finalidad para la que fue concebido (se prevé en el 7.2 CC); por ejemplo, el poder de dirección del empresario y el correlativo deber de obediencia del trabajador se han construido para que el empresario pueda organizar el trabajo: un uso desviado de este poder buscando persiguiendo otras finalidades (como la humillación del trabajador) sería ilícito.
- 2 El “fraude de ley” consiste en pretender eludir una norma imperativa y obtener un resultado prohibido por la ley mediante la aplicación de una norma “de cobertura” (por ejemplo, cuando se utilizan contratos temporales al margen del principio de causalidad para conseguir una especie de “despido libre” prohibido por el ordenamiento); de acuerdo con el art. 6.4 CC, el resultado que impone el ordenamiento jurídico frente al “fraude de ley” es la aplicación de la norma defraudada.

contrato en base a este incumplimiento. ¿Puede acumular estas acciones? Si no lo hiciera ¿Podrían acumularse los autos?

3.- Pedro considera que su despido ha sido injusto, así que decide demandar al empresario -una ETT- para pedir que se considere el despido como improcedente y que, por tanto, se obligue al empresario a readmitirlo o a pagar la correspondiente indemnización. ¿Qué clase de pretensiones son éstas? ¿Pueden acumularse? Si además quiere demandar a la empresa usuaria en la que prestaba sus servicios por si tuviera alguna responsabilidad en orden al pago de la indemnización ¿podría hacerlo? ¿se trata de una acumulación de acciones?