

LA ACUMULACIÓN DE LAS ACCIONES DE DESPIDO Y CANTIDAD

La posibilidad de acumular las acciones de despido y de reclamación de cantidad era objeto de una prohibición absoluta en la antigua Ley de Procedimiento Laboral de 1995 (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), al disponer su Art. 27.4 que *“no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido”*.

Dicha prohibición, en parte justificada por la diferente modalidad procesal que debía seguirse para dilucidar una y otra pretensión, el proceso ordinario en el caso de las reclamaciones de cantidad y la modalidad procesal correspondiente en el caso de la acción por despido, fue mitigada con la entrada en vigor de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), al posibilitar su Art. 26.3 párrafo segundo la acumulación de las acciones de despido y de reclamación de cantidad, si bien dentro de unos determinados parámetros.

En concreto, dicho precepto establecía lo siguiente:

*“El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. **No obstante**, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante”*.

bufediar@diazarias.com

Pues bien, al hilo del segundo inciso de este párrafo se impuso como práctica, seguida por no pocos Juzgados de lo social, la de limitar la acumulación a la liquidación de las cantidades adeudadas a la fecha de extinción del contrato de trabajo en los términos que establecía el Art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), esto es la reclamación de los salarios pendientes, la parte proporcional de pagas extraordinarias y las cantidades correspondientes a las vacaciones no disfrutadas, o lo que es lo mismo, las cantidades que debían integrar el documento de saldo y finiquito.

Si, por el contrario, la reclamación de cantidad incorporaba cantidades que excedían de la mera liquidación de haberes pendientes al momento del despido, por tratarse por ejemplo de salarios por horas extraordinarias realizadas, diferencias salariales por trabajos de superior categoría, complementos salariales, etc., era muy habitual que los Juzgados de lo social optaran por la *“desacumulación”* por la, como establecía la norma, *“especial complejidad de los conceptos reclamados”*.

En la actualidad el párrafo segundo del Art. 26.3 LRJS, en redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, se limita a señalar que *“el trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de las cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta esa fecha, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta ley”*.

Como puede observarse, se ha suprimido del precepto la referencia a la *“liquidación de las cantidades adeudadas hasta”* la fecha del despido, así como la remisión al Art. 49.2 ET, y la posibilidad de que el Juzgado de lo social pueda disponer la desacumulación por la especial complejidad de los conceptos reclamados.

Se trata por lo tanto de una modificación claramente favorecedora de la acumulación y de la agilidad procesal, permitiéndose acumular la reclamación de cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada adeudadas hasta la fecha del despido, y ello, aun cuando su cuantificación pueda resultar compleja, no estando el juez de instancia facultado para acordar la desacumulación disponiendo que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad.

En todo caso, la reclamación de cantidad que se acumule a la acción de despido deberá estar suficientemente especificada y acompañada de la correspondiente actividad probatoria, ya que, de no ser así, la reclamación de cantidad podrá ser desestimada impidiendo al trabajador la posibilidad de plantear una distinta e independiente demanda con esa misma pretensión.

