

LA ACCIÓN DE JACTANCIA DEL ARTÍCULO 124 DE LA LRJS
COMENTARIO A LA STS DE 26 DE DICIEMBRE DE 2013

Rubén Doctor Sánchez-Migallón
Abogado laboralista
Cuatrecasas, Gonçalvez Pereira

Abstract

En el presente estudio se analiza la STS de 26 de diciembre de 2013 en relación con la acción de jactancia del artículo 124 LRJS. Esto es, la acción consistente en la interposición de una demanda colectiva de naturaleza declarativa con la única y exclusiva finalidad de que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva en el marco de un despido colectivo, con el consiguiente efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales.

This paper analyzes the Spanish Supreme Court's decision of December 26, 2013 regarding the boasting action regulated in section 124 LRJS. That is, the action consistent on filing a class declaratory action with the sole purpose of obtaining a declaration of validity of a collective dismissal, with the resulting effect of res judicata on the individual judicial processes.

Title: Boasting action in section 124 LRSJ. Commentary on the Spanish Supreme Court's decision of December 26, 2013

Palabras clave: acción de jactancia, despido colectivo, legitimidad, falta de acción.

Keywords: boasting action, collective dismissal, legitimacy, lack of action.

Sumario

1. La acción de jactancia
2. Supuesto de hecho y problemas procesales planteados
3. La STS de 26 de diciembre de 2013: soluciones dadas y valoración de la misma

1. La acción de jactancia

Cuando la propia Sala Primera del Tribunal Supremo ha venido poniendo en tela de juicio la vigencia en la jurisdicción civil de la vetusta acción de jactancia cuyo origen derivada de la ley 46, del Título II, de la Tercera de las Partidas de Alfonso X¹, el actual artículo 124.3º LRJS crea una suerte de tal acción de “perpetuo silencio” en la jurisdicción social por el que la empresa puede interponer una demanda colectiva de naturaleza declarativa con la única y exclusiva finalidad de que se declare ajustada a derecho la decisión extintiva en el marco de un despido colectivo, con el consiguiente efecto de cosa juzgada sobre los procesos individuales.

Pues bien, entre los numerosos interrogantes que plantea este peculiar proceso se encuentra el relativo a si el mismo resulta posible con independencia de la existencia o no de una verdadera oposición por parte de alguno de los sujetos colectivos legitimados y si dentro de éstos últimos se encontrarían los trabajadores individualmente considerados.

Este es el supuesto analizado por la reciente STS de 26 de diciembre de 2013 dictada en Sala General y que constituye objeto del presente análisis.

2. Supuesto de hecho y problemas procesales planteados

La mercantil SODERCAN S.A. inicia procedimiento de despido colectivo, dando lugar al correspondiente período de consultas que finaliza mediante acuerdo para la extinción de 19 contratos de trabajo – en lugar de los 32 propuestos inicialmente– y el abono de la indemnización mínima legal, así como un plan de recolocaciones y una bolsa de trabajo y, en fin, medidas en relación con la clasificación profesional, reducción salarial y de otros conceptos.

Cabe destacar que el acuerdo es suscrito por la mayoría de la Comisión negociadora formada por 5 miembros (3 de UGT y 2 de CCOO), siendo suscrito por todos a excepción de uno de ellos.

La Empresa procedió, tras la oportuna comunicación de la decisión final a la autoridad laboral, a comunicar individualmente a los 19 trabajadores afectados el despido por causas objetivas, habiendo interpuesto demanda individual en impugnación del mismo, al menos, 6 trabajadores.

¹ Vid. STS (Sala Civil) de 17 de noviembre de 2011 (RJ 2012/1508).

A partir de lo anterior y ante la inexistencia de impugnación por el Comité de Empresa ni por parte de la Comisión negociadora, la Empresa interpuso ante el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria la acción de jactancia dirigida contra los anteriores solicitando la declaración de ajustado a Derecho del procedimiento de despido colectivo llevado a cabo.

En el marco del anterior procedimiento solicitaron personarse como parte 4 trabajadores afectados, los cuales fueron admitidos en calidad de demandados con cobijo en el artículo 13 LEC. Posteriormente, se produjo la entrada de otros trabajadores que también fueron admitidos como parte.

La Sentencia del Tribunal cántabro declara ajustado a Derecho el procedimiento de despido colectivo, el cual es recurrido en Casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por diversos trabajadores, dos de los cuales son los miembros del sindicato CCOO en la comisión negociadora, si bien no hacen constar que actúen como tales.

Con tal panorama fáctico, son dos las cuestiones de índole procesal que son objeto de debate por el Alto Tribunal, a saber:

- a) Si resulta posible admitir la entrada de trabajadores individuales en el proceso del artículo 124 de la LRJS, tanto en su vertiente general como en la acción e jactancia del apartado 3º de dicho precepto.
- b) Si resulta posible instar la denominada acción de jactancia cuando no existe un sujeto legitimado pasivamente que se oponga al despido colectivo efectuado.

3. La STS de 26 de diciembre de 2013: soluciones dadas y valoración de la misma

Una vez expuestas las dos cuestiones procesales que se derivan del supuesto de hecho, debemos adelantar que la respuesta que nos brinda la Sentencia del Tribunal Supremo es negativa en ambos aspectos que entra a dilucidar de forma plena al tratarse de una cuestión de orden público procesal.

Así y comenzando por la primera cuestión, se rechaza de forma taxativa –y creemos que acertada– la entrada en el proceso de los trabajadores individualmente considerados.

En efecto, la Sala 4ª pone de relieve que la acción del artículo 124 LRJS es, ante todo, una acción de índole colectiva o, en expresión del Tribunal, “*una variante del proceso colectivo*”. En tal tesitura, la resolución comentada aplica la doctrina jurisprudencial reiterada² que ha venido estableciendo que, en esta modalidad procesal, la intervención

² Por todas, STS de 15 de diciembre de 2000 (RJ 2001/818), 10 de mayo de 1999 (RJ 1999/5998) y 2 de julio de 1997 (RJ 1997/9635).

de los trabajadores no resulta posible por la dimensión colectiva del conflicto y ello aunque tenga un efecto directo en el ámbito individual.

En consecuencia, parece innegable que en el ámbito del conflicto colectivo la legitimación se establece a modo de “*numerus clausus*” por los artículos 124, 154 y 155 de la vigente norma procesal laboral, entre los que obviamente no se incluyen los trabajadores individualmente considerados, por lo que resulta patente la falta de legitimación de los trabajadores individualmente para comparecer en calidad de demandantes o de demandados.

Desde esta óptica y centrados en el proceso del artículo 124 LRJS, debe remarcarse que la participación en el proceso de los trabajadores la contempla el apartado 9º pero a los únicos y exclusivos efectos de la notificación de la Sentencia, sin que abra ninguna vía a la posible actuación en el marco del proceso más allá de ese acto de mera notificación.

Cabe añadir que lo resuelto por el Tribunal Supremo en la Sentencia que comentamos cohonesta perfectamente con la doctrina contenida en la resolución de la misma Sala General de 20 de septiembre de 2013³ en la que se deja claro que la acción del artículo 124.1º LRJS –perfectamente extrapolable a la acción del apartado 3º– tiene por objeto la decisión extintiva colectiva y que la acción del actual artículo 124.13º LRJS tiene por objeto los actos subsiguientes de despido formalizados por carta que se comunican a los trabajadores despedidos. Por tanto, parece lógico concluir que permitir la entrada en el proceso colectivo a los sujetos que tienen configurada una acción individual en defensa de sus propios intereses, supone una clara alteración de la naturaleza del proceso que diseña en dos fases el propio artículo 124 de la norma rituarial.

Por último, señala con atino la resolución que comentamos que no puede acudir en este caso al artículo 13.1º LEC⁴ para fundamentar la entrada en el proceso de los trabajadores individualmente considerados. Y es que en este caso estaríamos ante un supuesto de supletoriedad bloqueada, en la medida en que existe una regulación específica y completa en materia de legitimación en estos casos que hace innecesario acudir al precitado artículo 13.

Por tanto, parece clara que la intervención en el proceso que diseña el artículo 124 LRJS viene claramente circunscrita a la representación legal y sindical de los trabajadores – esta última tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto– y a la Empresa.

³ RJ 2013/7744.

⁴ A tenor del cual: “*Mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado, quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito*”.

Despejada la anterior incógnita, la Sala se centra en determinar si, ante la imposibilidad de que los trabajadores individualmente considerados puedan intervenir en el proceso colectivo, habiendo existido un acuerdo en el período de consultas y no existiendo oposición del órgano legitimado para su impugnación, es posible el ejercicio de la acción de jactancia por parte del empresario o, dicho de otra forma, si existe falta de acción.

Y la respuesta, como ya adelantábamos *ut supra*, vuelve a ser negativa sobre la base de que no puede admitirse la existencia de un proceso de impugnación colectiva si no existe un sujeto que esté legitimado y que se oponga verdaderamente al despido ya que no existe una verdadera contradicción o interés actual, no resultando ocioso recordar que, como ha precisado de forma reiterada el propio Tribunal Supremo⁵, *“sólo allí donde exista un derecho o interés legítimo digno de tutela, existirá un correlativo derecho a obtenerla de los Jueces y Tribunales”*.

En relación con lo anterior, la resolución recuerda que la excepción de falta de acción no tiene un estatuto procesal definido. Ello ha propiciado que se haya identificado con⁶:

- a) Un desajuste subjetivo entre la acción y su titular.
- b) Una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada.
- c) La ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas.
- d) Una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada.

De esta forma, si no hay conflicto real entre los sujetos legitimados no puede pretenderse solicitar a un Tribunal que emita una mera opinión sobre si existe causa para ello, lo que lleva a concluir al Tribunal que estamos ante una situación de falta de acción que concreta en una inadecuación de procedimiento al existir, en su opinión, desajuste entre el interés real de la pretensión y la modalidad procesal elegida, añadiendo a continuación que de esta inadecuación de procedimiento se derivan otras desviaciones procesales como los problemas de jurisdicción ante la ausencia de un conflicto colectivo actual hasta los problemas de legitimación activa y pasiva y la afectación a la competencia objetiva y procediendo, finalmente, a anular la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 26 de septiembre de 2012 declarando la inadecuación de procedimiento.

⁵ Por todas, STS de 12 de febrero de 2008 (RJ 2008/3024).

⁶ *Vide*, SAN de 25 de marzo de 2013 (JUR 2013/106141) con cita de las STS de 16 de julio de 2012, 1 de marzo de 2011 (RJ 2011/ 3101) y 18 de julio de 2002 (RJ 2002/ 9341).

Sobre este último aspecto, existe un Voto particular formulado por la Magistrada Excm. Sra. D^a.M^a. Lourdes Arastey Sahún en la que, compartiendo la conclusión mayoritaria de la Sala sobre la falta de acción, considera no obstante que dicha falta de acción no se concreta en una inadecuación de procedimiento, sino en una falta de legitimación “ad causam”.

En mi opinión y compartiendo el Voto particular formulado en el aspecto relativo a que el procedimiento es el adecuado pues la empresa ejercita la única acción que podía, hay ante todo una falta de interés o falta de jurisdicción entendida ésta como actividad dirigida a satisfacer pretensiones reales y no a emitir opiniones ni dictámenes⁷.

Y contra ello no puede argumentarse que existe interés en la medida en que existen acciones individuales vivas que requieran una respuesta general, porque ello supone mezclar y confundir nuevamente las diferencias de objeto y de actores en ambos procedimientos.

Claramente en la vertiente colectiva en estas circunstancias no existe contradicción efectiva y se cerraría, por el mecanismo de una acción ficticia donde hay “falsos demandados” –en el sentido de que comparten la posición del demandante y que incluso podrían no comparecer en el acto de juicio–, la vía de la auténtica contradicción que residiría en los procesos individuales, lo que debe estar vedado.

Ciertamente, admitimos que esta solución hace que la conclusión de un acuerdo en el período de consultas no impida la apertura de tantos procedimientos individuales como despidos haya y que ello, en determinados procesos colectivos, pueda suponer una auténtica avalancha procesal con riesgo de resoluciones contradictorias.

Pero la solución a ello no debe ser buscada, en mi opinión, en la posibilidad de articular una acción colectiva sin contradicción efectiva, sino que debemos mirar al Legislador para pedirle que dote de validez o de presunción de certeza al acuerdo colectivo alcanzado en el período de consultas, tal y como ha hecho recientemente en el acuerdo alcanzado en sede judicial, al cual le atribuye el carácter de cosa juzgada sobre los procesos individuales⁸.

Pero, a falta de la anterior solución, la única que arbitra nuestra norma para evitar el referido alud, es acumular los procesos allá donde sea posible.

⁷ Como precisa la STS de 12 de febrero de 2008, antes citada.

⁸ *Vide*, DOCTOR SÁNCHEZ – MIGALLÓN, R. “La ejecución de Sentencia en el procedimiento colectivo de despido (art. 124 de la LRJS). AL. Núm. 4. Febrero de 2014. Pág. 182.