TESIS DOCTORAL

LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL DERECHO LABORAL

ANDRES BEJARANO HERNÁNDEZ

Esta tesis doctoral ha sido elaborada bajo la dirección del Doctor *MANUEL* RAMON ALARCÓN CARACUEL, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Pompeu Fabra

necesidad de que el juzgador haga pronunciamiento expreso alguno en el litigio en que aparece el error de identificación del patrono (SSTCT de 26-11-1977 -Ar. 5947-, 23-9-1980 -Ar. 4531- y 28-1-1981 -Ar. 488-), debiendo resolver el Magistrado en sentencia en los términos planteados en la demanda, sin perjuicio de que si en la prueba resultara acreditado el verdadero patrono, el trabajador pueda iniciar el ejercicio de la nueva acción contra él (STCT de 26-2-1986 -Ar. 1246-), porque "el aludido precepto tiene eficacia por sí mismo sin necesidad de especial declaración; así, el derecho a demandar al patrono realmente legitimado como tal lo otorga el precepto directamente al actor desde el momento en que se disipa la confusión sufrida al demandar a quién erróneamente se entendió era el patrono, momento que debe entenderse que es el de la sentencia, una vez ya iniciado el juicio, y sin que quepa admitir que se hace uso de él con la petición en dicho acto formulada de que contra el ahora conocido empresario se entienda ampliada la demanda inicial pues lo que el precepto autoriza es que se pueda promover nueva demanda contra aquél siempre que se respeten los plazos que el propio precepto contempla, sin que en el ínterin se pueda estimar caducada la acción" (STCT de 11-1-1983 -Ar. 126-). Así pues, cuando en la sentencia firme recaída en un proceso contra un empresario aparente queda claro quién es el verdadero empresario, el plazo de caducidad para una nueva demanda se computará a partir del día siguiente a la notificación de aquélla (vid. STS de 9-5-1977 -Ar. 2606-).

En conclusión, esta tesis jurisprudencial viene a vincular el *dies a quo* especial para el cómputo del nuevo plazo de caducidad para instar la nueva demanda no al momento de la vista sino a aquél en que el trabajador haya adquirido conocimiento oficial de quién sea el empresario real, y ese momento es el de la notificación de la sentencia firme. Tesis, que, por otra parte, ya habían anticipado los comentaristas del primer texto refundido de procedimiento laboral de 1958, para quienes "el momento inicial para el cómputo de la caducidad debería considerarse como tal el de la Sentencia firme del primer juicio (..) pues evidentemente en tal momento el trabajador habrá adquirido conocimiento oficial de que existe un tercero responsable" [34].

Tras la exposición de la, a mi juicio, acertada doctrina jurisprudencial, que ha servido para perfilar el supuesto de caducidad que con idéntica previsión a la del art. 103.2 LPL han regulado los anteriores textos procesales, bueno será recordar que, justamente, este precepto ha sido frecuentemente citado por algún sector de la doctrina como paradigma de la "quiebra de la puridad de la caducidad civilista al introducir decisivamente el

---

[34] JIMENEZ ASENJO/MORENO MORENO, *Comentarios al Procedimiento Laboral español*, ob. cit. p. 313. Sin embargo, ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG entienden que nos hallamos ante una norma "abierta e indeterminada de interpretación difícil", en la que "parece que el *dies a quo* debe ser aquél en que le conste al trabajador, o razonablemente haya de entenderse que le pudo constar, quién era en efecto su empresario", vid. ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed. ob. cit. p. 151.

término interruptivo en la caducidad laboral" [35]. Sin embargo, debe advertirse que, propiamente, en este caso la Ley no prevé ni una suspensión ni una interrupción del plazo de caducidad, sino que el cómputo del nuevo plazo no se inicie hasta el momento en que se acredite en el juicio quien sea el verdadero empresario -que, en todo caso, debe entenderse que es el de la sentencia-. Por consiguiente, entiendo que en este supuesto no nos hallamos ni ante un impedimento *ratione initii* del plazo [36], ni tampoco ante una prórroga legal del mismo [37], sino ante un nuevo plazo de caducidad, distinto al anterior, aunque condicionando la eficacia de la actividad del titular del derecho al ejercicio previo en tiempo y forma de la acción contra el empresario al que atribuyó erróneamente tal condición.

5.1.2. Acciones para impugnar acuerdos de conciliación o avenencia

La Ley de Procedimiento Laboral de 1990 contempla expresamente la posibilidad de impugnar los acuerdos

---

[35] CARMONA POZAS, F., *Despido: caducidad de acciones*, ob. cit. p. 370; vid. asimismo SUAREZ GONZALEZ, F., *La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo*, ob. cit. p. 92.

[36] Como entiende OJEDA AVILES, A., *La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos*, ob. cit. p. 65.

[37] Como lo interpreta GIL GIL, J.L., *La caducidad de la acción de despido*, en *Estudios sobre el despido disciplinario*, AA.VV., Acarl, 1989, p. 283. CEBRIAN BADIA, F.J., por su parte, entiende que el art. 103.2 LPL "retrasa el conocimiento del *dies a quo* del plazo de caducidad hasta el momento de ese conocimiento (del empresario real), no hallándonos ante una interrupción del plazo, sino ante una suspensión *ex lege* de su inicio", *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, Tomo II, Ed. Lex nova, 1991, p. 55.

conciliatorios, ya se trate del efectuado ante el servicio administrativo correspondiente (art. 67), ya sea la avenencia ante el órgano judicial contenida en el art. 84.5 de dicho texto legal, sometiendo, en uno y otro caso, el ejercicio de la oportuna acción impugnatoria a un plazo de caducidad.

1º) Acción para impugnar el acuerdo conciliatorio ante el SMAC

Señala el art. 67.1 LPL que "el acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos". A su vez, el ordinal segundo del citado artículo añade que "la acción caducará a los treinta días de aquél en que se adoptó el acuerdo", y "para los posibles perjudicados, el plazo contará desde que lo conocieran".

A diferencia de los anteriores textos procedimentales, que omitían la facultad de impugnación del resultado positivo del acto conciliatorio, el precepto del art. 67 LPL, como ya había reconocido la jurisprudencia ordinaria y consagrado expresamente el art. 477 de la LEC para conciliación previa al proceso civil, viene a equiparar el acto de conciliación con avenencia al contrato, "asignando a lo convenido naturaleza de contractual", de ahí, que el citado art. 67, en una formulación parecida a la del expresado art. 477.1 de la LEC, señale que el acuerdo de conciliación puede ser impugnado "mediante el ejercicio de la

acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos"[38].

La legitimación para impugnar el acuerdo conciliatorio corresponde a las partes firmantes del mismo, así como a los terceros que "pudieran sufrir perjuicio por aquél", debiendo ejercitarse la acción ante el órgano judicial competente para conocer el asunto objeto de la conciliación.

De acuerdo con el precitado artículo, el cauce para proceder a la impugnación del acuerdo conciliatorio será "la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos", que a tenor del art. 1261 del Código civil son aquellos que adolecen de vicios en el consentimiento, objeto o causa de los mismos, aunque, en este caso, habrá que entender que lo que la Ley denomina "acción de nulidad" comprende una multiplicidad de supuestos y, concretamente, los tres siguientes: causas de nulidad, de anulabilidad y de rescisión, consistiendo las primeras en la falta de los requisitos establecidos en el art. 1261 del CC. amén de lo prevenido en los arts. 1255, 1271 y 1275 del mismo cuerpo legal, mientras que las causas de anulabilidad serán las mencionadas en el art. 1300 del CC, y las de rescisión en el 1291 de dicho Código [39].

---

[38] VALDES DAL-RE, F., *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 193.

[39] VALDES DAL-RES, F., que cita a MONTERO AROCA, ibid. p. 193; vid. asimismo MONTERO AROCA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral* de MONTERO/IGLESIAS/MARIN/SAMPEDRO, Tomo I, 1993, que añade que en lo específicamente laboral también deberían tenerse en cuenta otros dos motivos de nulidad; uno referente a las excepciones del art. 64 LPL cuando puedan considerarse prohibiciones de transigir, y otro, más general, relativo a la indisponibilidad de derechos del trabajador del

El párrafo 2 del artículo 67 establece una norma especial para el ejercicio de la acción de nulidad del acuerdo de conciliación, que queda sometido al plazo de caducidad de treinta días, cuyo cómputo, para las partes, comenzará a partir del día en que se adoptó el acuerdo, y, para los terceros posibles perjudicados, desde que conocieran el mismo.

En cualquier caso, este plazo de caducidad operará en los supuestos en que en la impugnación del acuerdo conciliatorio se aleguen causas de anulabilidad o de rescisión del mismo, porque, cuando se trate de nulidad en sentido estricto, la misma no produce efectos jurídicos ni puede subsanarse por el transcurso del tiempo, pudiendo la parte actuar como si lo convenido no existiese. Ahora bien, en el supuesto de que una de las partes quisiera obtener una consecuencia que se derive de la conciliación nula, tendrá la otra o el tercero perjudicado que interponer la acción declarativa de nulidad, a la que, obviamente, no se aplica ese plazo de treinta días. [40]

2º) Acción para impugnar la avenencia en conciliación judicial

De igual forma, el art. 84.5 LPL prevé la posibilidad de impugnar la validez de la avenencia producida ante el órgano jurisdiccional.

Aunque la Ley no dice cuáles son los motivos impugnatorios,

---

art. 3.5 ET, p. 449.

[40] En idéntico sentido, MONTERO AROCA, J., ob. cit. pp. 450-451.

deberá entenderse que éstos, al igual que sucede con las causas de impugnación de acuerdos extrajudiciales (art. 67 LPL), no pueden ser otros que los constitutivos de las causas que invalidan los contratos -ex art. 477 LEC-, por lo que cabría entender igualmente que comprenden tanto las causas de nulidad, como las de anulabilidad o de rescisión de los mismos [41].

En cualquier caso, el margen de actuación de esta acción resulta escaso -el Juez tiene el deber de no aprobar el acuerdo si lo estimara lesivo para alguna de las partes, o constitutivo de fraude de ley o abuso de derecho (art. 84.1 LPL)-; ello no obstante, es posible que el acuerdo en conciliación judicial pueda ser impugnado no sólo por las partes, sino también por terceros perjudicados por el mismo [42].

Por lo demás, la demanda para impugnar la avenencia alcanzada en conciliación judicial deberá interponerse ante el mismo juzgado o Tribunal en el que se hubiera realizado, quedando sujeta tal acción a un plazo de caducidad de quince días cuyo cómputo arrancará a partir del de la fecha de celebración del acuerdo conciliatorio (art. 84.5 LPL), sin distinguir si el impugnante es una de las partes o un tercero. El plazo citado es de caducidad [43], aunque pudiera dar la sensación de que se trata de un plazo preclusivo procesal ya que es un límite temporal al

---

[41] MONTERO AROCA, J., ob. cit. p. 575.

[42] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 127; vid. asimismo MONTERO AROCA, J., ob. cit. p. 575.

[43] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ibid. p. 127; MONTERO ARCOCA, J., ob. cit. p. 575.

ejercicio de una específica actividad de las partes de un proceso ya en curso a través de la oportuna demanda interpuesta. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el acto de conciliación ante el órgano judicial es, en esencia, "una actuación preliminar llevada a cabo ante el órgano judicial con la finalidad de evitar el proceso" [44], y así lo confirma la jurisprudencia, que viene calificando el acto de conciliación no como un mero procedimiento, sino como un auténtico proceso, un "proceso de eliminación básico" en palabras del Tribunal Supremo, sobre todo en el orden laboral, donde "la conciliación es vía ordinaria y obligada para la iniciación del proceso en los supuestos generales y donde las facultades que se otorgan al órgano judicial son mucho más amplias que en el proceso civil" [45]. Por otra parte, la propia LPL señala expresamente la naturaleza del plazo al disponer que "la acción caducará a los quince días de la fecha de su celebración" (art. 84.5). Esto significa que, al igual que el plazo de treinta días fijado para impugnar la conciliación extrajudicial -ex art. 67.2-, en el cómputo de dicho plazo no se excluyen los días inhábiles, dado el carácter sustantivo del citado plazo. Esta constatación no debe, sin embargo, ocultarnos el hecho de que, dada la brevedad de los plazos citados y los efectos producidos por la caducidad, amén de la analogía que puede darse con el régimen de caducidad establecido en el art. 59.3 ET para la acción por despido, esté

---

[44] GALIANA MORENO, J.M., *El nuevo procedimiento laboral*, de MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A. y RIOS SALMERON, B., 2ª ed. Tecnos, 1991, p. 91.

[45] GALIANA MORENO, J.M., citando, entre otras, la STS de 29-5-1985, ibid. p. 91.

extendido el criterio, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, de que de dichos plazos habrán de descontarse los días inhábiles (*vid. infra*, la doctrina jurisprudencial de atemperación del cómputo de los plazos de caducidad).

Por último, habrá asimismo que precisar que el citado plazo de quince días operará exclusivamente en los casos en que los motivos de impugnación sean constitutivos de las causas de anulabilidad o de rescisión de los contratos, pero no en aquellos en que sean constitutivos de las causas de nulidad de pleno derecho [46].

5.1.3. Impugnación de sanciones por faltas cometidas por el trabajador

Con fundamento legal en la base 21ª.1 de la Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 12 de abril de 1989, que dispone que "la demanda contra el despido o sanción deberá formularse dentro del plazo de caducidad de veinte días", el art. 114.1 LPL señala que "el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiese sido impuesta mediante demanda que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el art. 103 de esta Ley", que es el que fija el ya citado plazo de caducidad para reclamar contra el despido. Esto significa que la acción deberá ejercitarse dentro del plazo de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que surtió

[46] En idéntico sentido, MONTERO AROCA, J., ibid. p. 576.

efectos la decisión del empresario [47].

El citado art. 114.1 LPL repite lo que ya estableciera el art. 105 de la LPL de 1980, aunque ahora con fundamento legal en la base 21ª de la LBPL de 1989, porque si bien el art. 58.2 del ET señala que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, omite, sin embargo, señalar la específica acción para impugnar tales sanciones, omisión que, como se ha indicado, queda solventada legalmente a través de los citados preceptos.

5.1.4. La impugnación de actuaciones en materia electoral

A tenor de lo establecido en el art. 76.1 del ET (en su nuevo redactado en la Ley de modificación de determinados artículos del ET, de la LPL y de la LISOS de 1994), las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en dicho artículo, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción competente.

Así, todos los que tengan interés directo podrán impugnar la elección y las decisiones que adopte la Mesa por vicios graves

---

[47] En similares términos, BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 325. Vid., sin embargo, MARIN CORREA, J.M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral,* de MONTERO/IGLESIAS/MARIN/SAMPEDRO, ob. cit., que si bien parece inclinado a reservar el inicio del plazo de caducidad a la conclusión del cumplimiento de la sanción, acaba concluyendo que la caducidad ve iniciado el plazo con la recepción de la notificación de la sanción, p. 733.

que pudieran afectar las garantías o alterar el resultado del proceso electoral, por falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos, por discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral, o por falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos (art. 76.2 ET).

1) Reclamación previa ante la Mesa electoral

Sigue siendo requisito previo para la acción impugnatoria, la reclamación previa ante la Mesa electoral cuando el objeto verse sobre la impugnación de los actos de la Mesa.

Así, el art. 76.2 ET dispone -de idéntica forma a como se regulaba en el sistema normativo anterior- que es preciso haber efectuado ante la Mesa una reclamación previa dentro del día laborable siguiente a aquél en que se produjo el acto, debiendo la Mesa resolver en el posterior día hábil.

El fundamento de esta reclamación previa habría que buscarlo en el "propósito de instrumentar un mecanismo de evitación del proceso al proporcionar a la Mesa un medio de rectificar los errores materiales que se puedan producir" [48].

---

[48] GULLON RODRIGUEZ, J., *La modalidad procesal laboral en materia electoral*, A.L. nº 2, 1991, p. 30.

2) Plazos de interposición de la acción arbitral

Señala el art. 76.5 del ET que el procedimiento arbitral se iniciará mediante escrito dirigido a la Oficina Pública dependiente de la autoridad laboral, a quien promovió las elecciones y, en su caso, a quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de impugnación.

Para la presentación del escrito de impugnación, el artículo antes citado señala dos plazos distintos, según que se impugnen actos anteriores al día de la votación -en que se fija un plazo de tres días hábiles- o actos del día de la votación o posteriores al mismo, en cuyo caso el plazo será de diez días hábiles.

Estos plazos son, sin duda, de caducidad, como ya advirtieron en su día algunos comentaristas del anteproyecto de la Ley [49].

En lo concerniente al inicio del cómputo de los plazos, el art. 76.5 ET establece las siguientes distinciones:

1ª) En el caso de que se trate de impugnación de actos anteriores al día de la votación, el plazo de tres días hábiles comenzará a contarse "desde el siguiente a aquél en que se

---

[49] COSCUBIELA CONESA, J. y FALGUERA BARO, M., *A propósito del anteproyecto de Ley de Reforma del sistema electoral sindical*, CERES, Barcelona, 1993, p. 40.

hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa".

2ª) En el caso de impugnaciones promovidas por Sindicatos que no hubieran presentado candidaturas en el centro de trabajo en el que se hubiera celebrado la elección, los tres días se computarán desde el día en que se conozca el hecho impugnable.

3ª) Si se impugnasen actos del día de la votación o posteriores al mismo, el plazo de diez días hábiles empezará a contar a partir de la entrada de las actas en la Oficina Pública.

3) Acción de impugnación de laudos arbitrales en materia electoral

Señala el art. 127.1 LPL (en su redacción reformada por la novela de 1994) que los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del ET podrán ser impugnados a través del proceso previsto en los artículos siguientes del citado texto procesal.

La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés directo, en el plazo de tres días, contados desde que tuvieron conocimiento del mismo (art. 127.2 LPL).

Este plazo es de caducidad, como igualmente lo era el plazo de idéntica duración para interponer la demanda de reclamación en materia electoral en el sistema normativo anterior, según

afirmaba la común opinión doctrinal y jurisprudencial [50], que asimismo entendía que los días deben considerarse hábiles (STCo 200/1988 de 26 de octubre -BOE 26 noviembre).

La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación (art. 129.1 LPL), pero, en ningún caso tendrán la consideración de demandados los Comités de empresa, los Delegados de personal, ni la Mesa electoral (art. 129.2 LPL).

4) Acción para impugnar la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas relativas al proceso electoral

A tenor de lo establecido en el art. 133.1 LPL (en su nuevo redactado), se podrá impugnar ante el Juzgado de lo Social la denegación del registro de las actas relativas al proceso electoral de representantes unitarios que hubiera efectuado la Oficina Pública.

El plazo de ejercicio de la acción de impugnación será de diez días, contados a partir de aquél en que se reciba la notificación (art. 134 LPL).

---

[50] ROA RICO, L.F., en *Comentarios a las leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XIII, vol. 2º, EDERSA, 1990, p. 994. Vid. asimismo doctrina citada por BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 280; véase también STCo 232/1988 de 2 de diciembre, que considera como de caducidad el plazo fijado en el art. 76 del ET).

Este plazo, al igual que los anteriores y por idénticos motivos, debe entenderse como de caducidad, debiéndose asimismo significar que los días deben considerarse hábiles, al seguir un criterio similar con la acción prevista en el art. 165 LPL, donde sí se indica expresamente el carácter hábil de los días del plazo.

5.1.5. Acción para impugnar la fijación de las vacaciones

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 38.2 del ET, que establece que en caso de desacuerdo entre las partes será la jurisdicción laboral la que fijará la fecha que para el disfrute de vacaciones corresponda a través de un proceso sumario y preferente, los arts. 125 y 126 de la LPL regulan esta modalidad procesal, estableciendo, a su vez, unas peculiares reglas relativas a los plazos para demandar, fijando dos plazos distintos según que la fecha de disfrute de vacaciones esté o no señalada. Así:

a) Cuando la fecha de disfrute de las vacaciones esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días ("naturales, puesto que la Ley no dice que sean hábiles"[51]), a partir del en que tuviera conocimiento de

[51] GALIANA MORENO, J.M., ob. cit. p. 118. En contra, ROA RICO, L.F., que entiende que "del plazo habrán de descontarse los días inhábiles", al tener el mismo fundamento y seguir una línea paralela a la acción prevista en el art. 59.3 del ET, ob. cit. p. 969.

dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social (art. 125 a) LPL).

b) Cuando, por el contrario, no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador (art. 125 b) LPL), aunque, si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute, no se interrumpiría la continuación del procedimiento (art. 125 c) LPL).

Algún autor -SALA FRANCO- observa que, si bien estos plazos son de todo punto razonables, exigiéndolos incluso la "naturaleza misma de las cosas", podría dudarse de su legalidad por no encontrarse previstos ni en el art. 59 ET ni tampoco en la base 24ª.1 de la LBPL, salvo el de los dos meses antes del comienzo del disfrute de las vacaciones que podría encontrar cobertura en el art. 38.3 del ET cuando establece el derecho del trabajador a conocer las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute [52]. Sin embargo, a mi entender, la celeridad y preferencialidad exigidas para la sustanciación del proceso y la brevedad en los plazos que establecen las citadas normas rituarias parecen cumplir implícitamente la previsión legal contenida en el expresado art. 38 del ET [53].

---

[52] SALA FRANCO, T., *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 321.

[53] Esta parece ser también la opinión de ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ya que "otra cosa contradiría el carácter urgente y preferente de este proceso", *Derecho del Trabajo*, ob. cit. p. 529.

Al omitir la Ley la calificación de estos plazos, será necesario discernir su naturaleza en razón a los derechos o facultades sujetos a tales límites temporales. Así, el plazo de veinte días que fija el art. 125 a) LPL debe entenderse, sin duda alguna, como de caducidad, porque, en el espíritu de la Ley, lo que interesa es la pronta firmeza, por razones de interés general, de lo acordado en materia relativa a los períodos de disfrute de las vacaciones entre las partes negociadoras del convenio o, en su caso, de la decisión unilateral que sobre tal materia haya adoptado el empresario en razón a su facultad de dirección y organización del trabajo. Por contra, el plazo de dos meses establecido en el art. 125 b) LPL para presentar la demanda cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de vacaciones no tiene, propiamente, naturaleza caducitaria, ya que, a diferencia del fijado en el apartado a) de dicho artículo en el que el no ejercicio de la oportuna acción en el tiempo señalado conlleva la consiguiente extinción del derecho de que pueda fijarse otro período de vacaciones distinto al establecido en la norma convencional o por decisión unilateral del empresario, en el supuesto del apartado b) no se produce la extinción del derecho a que se fije el período de vacaciones, sino solamente la ineficacia de la acción para que se fije un período de vacaciones con, al menos, dos meses de antelación. Se trata, por consiguiente, de un tipo de plazo al que la jurisprudencia laboral denomina de "caducidad de la instancia", que, en cualquier caso, debe diferenciarse, como se verá oportunamente, del plazo de caducidad propiamente dicho, y que, en síntesis, actúa de la siguiente forma: si se presenta la demanda sin prever

ese margen de tiempo suficiente -dos meses- para que, dentro del mismo, pueda fijarse el período de vacaciones, "caduca" (rectius: deviene ineficaz) esta concreta acción, pero no hay óbice a una nueva pretensión referida a otro período dentro del mismo año [54].

5.1.6. Plazos para realizar un nuevo despido tras no haberse observado las exigencias formales en el despido anterior

A) Plazo para proceder a un nuevo despido tras la declaración judicial de improcedencia del despido por defectos de forma

Como se recordará, el art. 55.4 del ET en su redacción anterior, señalaba que el despido se consideraría nulo, con el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, cuando el empresario no cumpliese los requisitos *ad solemnitatem* exigidos para la validez del mismo: notificación por escrito en la que figurasen los hechos que lo motivaban y la fecha en que tendría efecto, aunque, no obstante, el empresario podría proceder a efectuar un nuevo despido -se entiende que fundado en las mismas causas que motivaron el anterior declarado nulo- en un plazo de siete días siguientes a la declaración de nulidad del despido

---

[54] En igual sentido, ROA RICO, L.F., ob. cit. p. 971. Por contra, BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ consideran que ambos plazos son perentorios, lo que "llevará al Juez de lo Social a la inadmisión de la demanda presentada fuera de estos plazos o, si admitida, a su desestimación sin pronunciarse sobre el fondo del asunto", lo que da a entender que para dichos autores el plazo de veinte días que fija el art. 125 a) de la LPL no es propiamente de caducidad, sino de ineficacia de la instancia, dado los efectos que otorgan a la resolución judicial, ob. cit. p. 330.

(art. 55.4 ET -en su redactado anterior-).

Como es sabido, en la reciente modificación de preceptos establecidos en la Ley de modificación de diversos preceptos del ET de 1994, el despido disciplinario con vicios de forma ya no es calificado como nulo, sino como improcedente (art. 55.4 ET). Ello no obstante, se mantiene la regla de subsanación cuando se hubiese optado por la readmisión. Así, el art. 110.4 LPL señala que "podrá efectuarse un nuevo despido dentro el plazo de siete días desde la notificación de la sentencia"; nuevo despido "que surtirá efectos desde su fecha".

Aunque nada decían ni dicen los citados preceptos del ET y la LPL sobre la naturaleza del expresado plazo de siete días de que dispone el empresario para proceder a un nuevo despido tras la declaración de improcedencia del mismo por incumplimiento de los requisitos de forma, parece claro que nos hallamos ante una regla de Derecho material y un plazo de caducidad [55]. Efectivamente, el empresario tiene reconocida la facultad de proceder a un nuevo despido tras la declaración judicial de improcedencia por vicios de forma del primitivo acto extintivo, y para proceder a ello no se le exige una actividad procesal, como, por ejemplo, acontece en los supuestos de opción entre la readmisión o indemnización del trabajador despedido improcedentemente por no acreditarse el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, en que, de acuerdo con el art. 110.3

---

[55] Así lo calificaba también GIL y GIL, J.L., *La prescripción de las faltas laborales*, MTSS, 1993, p. 84.

LPL, tal opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría del Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia -plazo éste de carácter preclusivo por tratarse de una actuación de las partes dentro del proceso laboral-.

Por consiguiente, si el empresario no procede a un nuevo despido dentro del plazo de siete días siguientes a la declaración de improcedencia por incumplimiento de los requisitos de forma, habrá caducado su facultad o poder de sancionar por el motivo que dio origen al primitivo acto extintivo y que fue invalidado por la inobservancia de los requisitos formales que la Ley exige. No se trata, por tanto, de un plazo preclusivo, como afirmaba algún tratadista [56], sino de un plazo de caducidad. "Este plazo fatal -como señala MONTOYA MELGAR- se establece por razones de seguridad jurídica", y, en consecuencia, "transcurridos esos siete días, no podrá sancionarse la falta del trabajador" [57], porque, como señala la doctrina, reflejando, en cierta forma, un criterio jurisprudencial, "pasados los siete días, la causa de despido perece definitivamente", aunque no hayan transcurrido aún los plazos de prescripción -ex art. 60.2 ET- de las faltas determinantes del despido [58].

---

[56] ALONSO GARCIA, M., para quien, en este caso, "el ET establece un plazo preclusivo cuyo transcurso cierra la posibilidad de un nuevo despido amparado en las mismas causas", *Curso de Derecho del Trabajo*, 10ª ed. 1987, p. 609.

[57] MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 12ª ed. 1991, p. 460.

[58] Vid. ALONSO GARCIA, M., ob. cit. p. 609; ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 468; MONTOYA MELGAR, A., ob. cit. p. 460.

Consecuentemente, el plazo de siete días contenido en el art. 110.4 LPL se computará por días naturales, habida cuenta que ni la Ley dice que sean hábiles ni se trata de un plazo procesal[59].

Sin embargo, según una doctrina jurisprudencial más reciente, "este plazo de siete días sólo puede entenderse como una ampliación del plazo de prescripción, que habría quedado interrumpido por el primer despido" (STS de 26-7-1988 -Ar. 6238-) y, por consiguiente, "se interrumpe por la incoacción del expediente al igual que los demás plazos a los que se refiere el art. 60.2 del Estatuto" (STS de 18-10-1986 -Ar. 5847-), porque "es incuestionable que el plazo de siete días a que hace referencia el art. 55.4 (110.4 LPL, en la actualidad), no es susceptible de ser cumplido en los supuestos de exigencia de expediente contradictorio previo, por ello, bastará para estimar cumplido este plazo en estos supuestos, que el citado plazo se inicie dentro del plazo de siete días y sea tramitado sin dilaciones" (STS 30-3-1988 -Ar. 2412-).

Esta interpretación jurisprudencial, que parece limitarse exclusivamente a la interrupción del citado plazo por la instrucción del expediente contradictorio previo y necesario a la sanción de representantes de los trabajadores, de acuerdo con

---

[59] En sentido contrario, SALA FRANCO, T., para quien el citado plazo de siete días debe computarse "según lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial", de lo que se deduce que para dicho autor el citado plazo es procesal y se computa por días hábiles, ya que, conforme al art. 185.1 LOPJ, "en los plazos señalados por días quedarán excluidos los inhábiles", *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 300.

lo preceptuado en el art. 68 a) ET, es, en primer lugar, y en cualquier caso, discutible por excesiva, sobre todo si se tiene en cuenta la amplísima y extensiva interpretación que hace la propia doctrina jurisprudencial sobre el momento del inicio del cómputo de los plazos de prescripción de las faltas del art. 60.2 ET (*vid. infra*), y, en segundo lugar, es errónea porque aunque pueda ser discutible la naturaleza de ese plazo de siete días, de lo que no cabe duda es de que, en ningún caso, podrá entenderse el mismo como una ampliación de los plazos de prescripción de las faltas del art. 60.2 ET, porque ese plazo de siete días otorgado para proceder a un nuevo despido tras declararse su improcedencia por defectos de forma nunca podrá revivir una acción prescrita en los casos en los que, tras haberse procedido al nuevo despido dentro de dicho plazo, resultase declarada su definitiva improcedencia tras haberse alegado y probado en juicio la prescripción de la falta en que se fundaba la sanción.

B) <u>El plazo para realizar un nuevo despido tras no haberse observado las exigencias formales en el despido precedente</u>

Señala el art. 55.2 ET (en su nueva redacción) que si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior de dicho artículo, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que se cumpliese los requisitos omitidos en el precedente.

Estos requisitos vienen establecidos en el art. 55.1 ET y

son los siguientes:

1º) El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

2º) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciese, si los hubiere.

3º) Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato, y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

Dispone el citado art. 55.2 que dicho nuevo despido, que, por otra parte, sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido.

Este plazo es, sin ningún género de dudas, de caducidad, debiendo entenderse que los días son naturales, dado que la Ley no dice que sean hábiles.

De no procederse a un nuevo despido dentro del citado plazo, el juez declarará improcedente el despido en el que no se

observaron las exigencias formales antes descritas (art. 55.4 ET, art. 108.1 LPL), salvo que tal despido tuviera por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, en cuyo caso, sería declarado nulo con el consiguiente efecto de la readmisión inmediata del trabajador (art. 55.5 y 6 ET y art. 108.2 y 3 LPL).

La diferencia más notable con el sistema anterior que aporta la reciente reforma consiste, pues, en la desaparición de la figura jurídica del despido nulo por razones de forma, que pasa a calificarse como improcedente, mientras que se mantiene la posibilidad de proceder a un nuevo despido subsanando los defectos formales una vez declarada por el juez su improcedencia por incumplimiento de los requisitos formales y si se hubiese optado por la readmisión.

5.1.7. Acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

A) Antecedentes normativos: el plazo para la rescisión del contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Preveía el art. 41.3 del ET (en su redacción anterior) que en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a la jornada, horario y régimen de turnos

de trabajo, si el trabajador resultase perjudicado por la misma, tendría derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Todo ello, "sin perjuicio -añadía el citado precepto- de lo dispuesto en el art. 50, apartado 1. a)", que disponía y dispone que "serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad", añadiendo el ordinal 2 de dicho artículo que, "en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente".

El plazo de un mes que fijaba el antiguo art. 41.3 ET para la rescisión del contrato por modificación sustancial de condiciones de trabajo que afectasen a la jornada, horario o turno de trabajo y supusieran un perjuicio para el trabajador era de caducidad, tal y como venía reiterando la jurisprudencia (SSTS de 24-9-1987 -Ar. 6390- y 12-9-1988 -La Ley, ref. 9211-; STCT de 28-2-1989 -Ar. 1473-, STSJ Andalucía/Granada de 19-5-1992 -Ar. 2633-), y se computaba a partir de efectuada la modificación sustancial (STS de 8-2-1991 -Ar. 819-) o, mejor dicho, desde la fecha en que "la modificación empezó a surtir sus efectos", de forma similar a lo que sucede con la acción de despido [60].

---

[60] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, que citan STCT de 29-1-82, ob. cit. p. 495.

B) El plazo para rescindir el contrato en caso de disconformidad con la movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo decidida por el empresario

Señalan los arts. 40.1 y 41.3 y 4 ET que la decisión de traslado (individual o colectivo) o de modificación sustancial de condiciones de trabajo (individual o colectiva) deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Señalan asimismo que, sin perjuicio de la ejecutividad del traslado o de la modificación sustancial en el plazo de incorporación o de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión del contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Como se observa, aunque no se establece de forma explícita un plazo determinado para ejercitar la opción de rescindir el contrato en caso de disconformidad con la decisión empresarial, parece evidente que tal opción habrá de adoptarse con anterioridad a la ejecutividad de la misma, que habrá de ser necesariamente en el plazo de treinta días, como mínimo, de antelación a la fecha de su efectividad.

A mi juicio, dicho plazo es de caducidad, aunque atenuada (*vid. infra*: clases de caducidad), susceptible, por tanto, de ser

ampliado o prorrogado por voluntad de las partes. Es más, en casos de traslado colectivo, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del citado plazo de incorporación y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses (art. 40.2 sexto párrafo ET).

C) "Acción" rescisoria y acción resolutoria del contrato por modificación sustancial de condiciones de trabajo

Dos son los tipos de perjuicios que puede ocasionar al trabajador la modificación sustancial de las condiciones de trabajo: un perjuicio cualificado (ex art. 50.1 en relación con el art. 41.3 del ET) y un perjuicio simple -en cuanto no afecta a su formación profesional o dignidad (art. 41.3 ET) [61]. Y dos son, a su vez y a salvo de la facultad de impugnar la decisión empresarial, las actuaciones que por tales motivos puede realizar el trabajador perjudicado: una acción resolutoria, consistente en una demanda ante el Juzgado de lo Social solicitando la extinción del contrato en razón al perjuicio profesional o menoscabo de su dignidad que la modificación producida le acarrea (art. 50.1 a) ET) y una "acción rescisoria", consistente en una manifestación de voluntad expresada al empresario de rescindir el contrato de trabajo que les vinculaba en razón al perjuicio

---

[61] MONTOYA MELGAR, A., ob. cit. p. 409. CRUZ VILLALON, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, 1983, p. 328.

que le supone la modificación de la jornada, horario o turno de trabajo (art. 41.3 ET), es decir, "mediante declaración no sujeta a forma especial dirigida al empresario, con la adopción consiguiente de la conducta inequívoca que se corresponda con su decisión" [62], aunque la opción por la extinción puede también ser tácita, sin que en tal supuesto pueda considerarse desobediencia que justifique el despido [63]; todo lo cual no empece, caso de que el empresario no le garantice formalmente su derecho y el consiguiente percibo de la indemnización, a que el trabajador inste la oportuna demanda ante el Juzgado de lo Social solicitando la rescisión del contrato.

En los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o supongan un menoscabo a su dignidad se plantea el problema de cuál deba ser el plazo legal durante el cual el trabajador pueda ejercitar la acción resolutoria del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social con derecho a la indemnización fijada para el despido improcedente (art. 50.1 a) y 2 en relación con el art. 41.3 ET).

En este punto, la jurisprudencia es sumamente contradictoria[64], siendo asimismo diversas las posiciones de la doctrina.

---

[62] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 495.

[63] RAMIREZ MARTINEZ, J.M., que cita STCT 2-9-83, *La modificación substancial de las condiciones de trabajo: planteamientos jurisprudenciales*, AL nº 23, 1991, p. 304.

[64] Véase un análisis de un gran número de sentencias que sobre el problemático tema de la modificación sustancial de condiciones (continúa...)

Así, un sector de la doctrina entiende que el plazo de un mes que se fijaba en el art. 41.3 ET (en su anterior redacción) "habrá de jugar también respecto de las modificaciones del art. 50.1 a)", habida cuenta de que "el transcurso de este plazo priva de virtualidad a la causa resolutoria" [65].

Es decir, se partía de la premisa de que aceptada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por los representantes legales de los trabajadores o, caso de no aceptar éstos, autorizada aquélla por la autoridad laboral, si tal modificación suponía un perjuicio para la formación profesional del trabajador o fuera en menoscabo de su dignidad -supuesto que normalmente se circunscribirá a modificaciones referidas a los sistemas de trabajo y rendimiento o al sistema de remuneración- y aquél no ejercitaba la consiguiente acción resolutoria del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social dentro del mes siguiente en que dicha modificación surtió efectos, las nuevas condiciones de trabajo -posiblemente perjudiciales no sólo para la formación profesional, sino incluso en menoscabo de la dignidad de ese trabajador- se consolidaban al haber caducado su

---

[64](...continuación)
de trabajo han dictado los Tribunales Supremo y Central de Trabajo en el estudio de MONGE RECALDE, José Luis: *La movilidad interna en la empresa y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, RL, 1990, nº 3, pp. 121 y ss.

[65] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 495. En idéntico sentido, BORRAJO DACRUZ, E., cuando observa que "el acercamiento entre este supuesto extintivo y el regulado en el artículo 50.1 a) se aprecia, cada vez con más frecuencia, en los pronunciamientos judiciales; por ejemplo, en las SSTCT de 20-9-1983 -Ar. 7591-, 13-6-1983 -Ar. 5596-, 7-10-1986 -Ar. 8998-, 2-10-1986 -Ar. 8847-", *Reinterpretación jurisprudencial del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores* en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, AAVV, 1990, p. 41.

derecho a instar la correspondiente acción contra la situación producida por la modificación de las condiciones de trabajo.

A mi parecer, esta tesis era, y lo continua siendo, excesiva en sus planteamientos, ya que, prescindiendo del hecho de que exista acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, si la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo lo es en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador, éste siempre tendrá abierta la posibilidad de ejercitar una acción resolutoria por incumplimiento contractual grave del empresario -ex art. 50 ET y al margen del art. 41 ET- mientras subsista el menoscabo a la dignidad (con la consiguiente vulneración del art. 10.1 CE) o el perjuicio a la formación profesional.

Así pues, habrá que entender, con la doctrina y la jurisprudencia a mi juicio más acertadas, que "al no existir fijación de plazo alguno en los número 1 y 2 del artículo 50, no puede sostenerse la tesis de que rige el de treinta días previsto en el artículo 41, y por ende, resultará de aplicación el de un año establecido en el artículo 59 del ET" [66]. Es decir, para las modificaciones sustanciales que afectan a jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos se establece una acción rescisoria específica, sometida a un plazo de caducidad, y para las segundas -modificaciones que redundan en perjuicio de la

---

[66] MONGE RECALDE, J.L., ob. cit. p. 129. En idéntico sentido, SALA FRANCO, T. y LOPEZ TARRUELLA, F., *La modificación de la prestación de trabajo*, 1991, pp. 112-113.

formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador- una acción resolutoria para las que no se establece plazo especial alguno, englobándose en el general recogido en el art. 59.1 ET (STSJ Andalucía/Granada de 19 mayo 1992 -Ar. 2633-), que dispone que "las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación", lo que significa, en común opinión doctrinal y jurisprudencial, que no hay prescripción posible de ninguna acción derivada del contrato de trabajo mientras éste se halle en vigor [67], salvo que se trate de acciones que se ejercitan para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no pueden tener lugar después de extinguido el contrato, en cuyo caso, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse (art. 59.2 ET).

Aunque el análisis de los supuestos de prescripción se escapa del objeto de este estudio, no está de más recordar, habida cuenta de su conexión con el tema que nos ocupa, las dificultades aplicativas que en muchas ocasiones plantea la no excesivamente clara regulación de la prescripción en la normativa laboral, tal y como puede comprobarse tras la lectura de los artículos antes expresados, y, en especial, del referido al "cumplimiento de las obligaciones de tracto único", regla oscura y enigmática -en expresión de ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE- que

---

[67] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 519; SALA FRANCO, T. et alii, que citan STCT de 10-11-1987, que señala que las acciones declarativas "no inician su plazo de prescripción en tanto subsista el contrato, es decir, que no prescriben mientras el contrato tenga vida", ob. cit. p. 278.

"si se interpretara ampliamente destruiría la regla general de que los plazos no corren sino desde la terminación del contrato"[68].

D) Plazo para recurrir contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

A tenor de lo establecido en el artículo 59.4 del ET (que es una novedosa aportación de la Ley de modificación de determinados artículos del ET, LPL y LISOS de 1994) en relación con el art. 59.3 del citado texto legal, las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo caducarán a los veinte días. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos, quedando "interrumpido" (*rectius*: suspendido) por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (*rectius*: ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones -art. 63 LPL-).

En definitiva, a las acciones que nos ocupan les serán de aplicación lo previsto para la acción por despido (art. 59.4 ET).

---

[68] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, que citan un Auto TS, Sala 3ª de 11 de julio de 1980 en un caso de formación profesional, ibid. p. 521.