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

Cinco son los supuestos en que caben estas acciones. Tres de ellos referidos a movilidad geográfica, y los dos restantes se refieren a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Así, en casos de traslado individual (o plural) (art. 40.1 ET), traslado colectivo (art. 40.2 ET) o desplazamiento temporal (art. 40.4 ET), sin perjuicio de la ejecutividad de la orden o decisión empresarial, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión del contrato se muestre disconforme con dicha decisión podrá impugnarla ante la jurisdicción competente, que es la social (art. 137 bis.1 LPL).

De igual forma podrá proceder el trabajador disconforme con la decisión empresarial en casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya sea individual (art. 41.3 ET) o colectiva (art. 41.4 ET).

Cuando se trate de traslado colectivo o de modificación de condiciones de trabajo colectiva la acción contra las decisiones empresariales en tal sentido también podrá ser ejercida por los representantes legales de los trabajadores a través del procedimiento de conflicto colectivo, cuya tramitación paralizará las acciones individuales hasta su resolución (arts. 40.2 y 41.4 ET y art. 137 bis 3 LPL).

La sentencia declarará la decisión empresarial justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del

trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo (arts. 40.1 y 41.3 ET y art. 137 bis 5 LPL), debiéndose declarar nula y sin efecto la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas establecidas para las de carácter colectivo en los arts. 40.1 y 41.3 del ET (art. 137 bis 5 LPL).

Conviene recordar que si se trata de traslado -ya individual ya colectivo- o de modificación sustancial de condiciones de trabajo (individual o colectiva) que afecte a jornada, horario o turnos de trabajo, el trabajador afectado por aquél o que resulte perjudicado por ésta tiene derecho a rescindir su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio y con un máximo de doce o nueve mensualidades según que se trate, respectivamente, de rescisión de contrato por no aceptar el traslado o por no aceptar el cambio de condiciones de trabajo. Obviamente, se trata de una opción del trabajador. La otra opción sería la que anteriormente se ha comentado: la impugnación de la decisión empresarial ante la jurisdicción social, incluso en el caso de que tal decisión se hubiese adoptado mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores (arts. 40.1 y 2 y 41.2.3 y 4 ET).

En el supuesto de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador, éste tendrá justa causa para solicitar ante la jurisdicción social la extinción de su contrato con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (arts. 50.1 a) y 2, en

relación con el art. 41.3 ET). Se trata igualmente de una opción del trabajador, ya que éste, conforme al art. 1124 CC, podría exigir en su lugar el cumplimiento de la obligación por parte del empresario [69]. El plazo para ejercitar una u otra acción -declarativa de derechos o resolutoria del contrato- será el fijado con carácter general en el art. 59.1 ET para las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial y que prescriben al año de la terminación del contrato de trabajo.

También se considera un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, y por tanto una causa justa para que el trabajador solicite la extinción del contrato con derecho a la indemnización fijada para el despido improcedente, la negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del ET, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados (art. 50.1 c) ET). En buena lógica jurídica, también aquí debiéramos afirmar que se trata de una opción del trabajador ante otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario. Es decir, reconocido en la sentencia el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones -como expresamente señala la Ley (arts. 40.1 y 41.3 ET y art. 137 bis 5 LPL)-, el trabajador, ante la negativa del empresario a reintegrarlo en sus anteriores condiciones, parecería que podría

---

[69] En idéntico sentido, ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 489.

optar por la resolución del contrato -ejercitando la oportuna acción resolutoria- o por solicitar la ejecución de la sentencia en los propios términos establecidos en la misma (art. 238.1 LPL). Sin embargo, para estos casos, el art. 137 bis 6 LPL remite al incidente de no readmisión de la ejecución de las sentencias firmes de despido. Así, señala el citado precepto que "cuando el empresario no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el art. 50.1 c) del ET conforme a lo establecido en los artículos 276, 277 y 278 de la presente Ley".

5.1.8. La acción de impugnar la resolución administrativa denegatoria del depósito de los Estatutos de los Sindicatos o de su modificación

A tenor de lo establecido en el art. 4.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985, (LOLS, en delante), la oficina pública en la que deben depositarse los estatutos de los sindicatos podrá rechazar el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere en su art. 4.2 la propia LOLS.

Obviamente, tal resolución administrativa es susceptible de ser impugnada, aunque los artículos 2.9 y 164.1 de la LPL, -que, por un lado, declaran expresamente para estos supuestos las competencias de los órganos jurisdiccionales del orden social y,

por otro, establecen una modalidad procesal específica para su sustanciación- excepcionan de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa a este tipo de reclamaciones [70].

En efecto, la Sección Primera (arts. 164 a 169) del capítulo X de la LPL regula como modalidad procesal la impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito de los Estatutos de los Sindicatos. Así, el art. 164.1 señala que "los promotores de los Sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los Estatutos presentados para su publicidad".

El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación viene establecido en el art. 165 de la LPL, que lo fija en diez días hábiles, "contados a partir de aquél en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los Estatutos sin que se hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar". Se trata de un plazo de caducidad [71], que, como puede observarse, se computa de forma distinta según que la impugnación lo sea de una resolución denegatoria expresa o de una denegación tácita por silencio administrativo. En este último caso, el plazo de diez días

---

[70] SALA FRANCO, T., *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 368.

[71] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 211; IGLESIAS CABERO, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, de MONTERO/IGLESIAS/MARIN/SAMPEDRO, ob. cit. p. 960.

hábiles para impugnarla empieza a contar una vez transcurrido un mes desde que se presentan los Estatutos sin que se notifique a los promotores ningún tipo de requerimiento para subsanar los defectos apreciados, y la oficina pública tampoco haya ordenado la publicidad de los Estatutos [72]. En cualquier caso, si el encargado de la oficina pública apreciase omisiones o defectos subsanables en los Estatutos, el art. 4.3 LOLS ordena que deberá requerir, por una sola vez, a sus promotores para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados.

En el supuesto de denegación tácita del depósito de los Estatutos algunos comentaristas de la LPL han observado que "si el art. 4.7 de la LOLS establece que el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar "transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos", no parece tener sentido esperar un mes para accionar contra la resolución denegatoria tácita, siendo así que el sindicato ya ha adquirido personalidad jurídica" [73]. Esta interpretación, sin embargo, debe rechazarse, ya que parte de una premisa errónea, cual es la de entender que la presentación de la documentación, o sea su "depósito material", supone su depósito formal, cuando

---

[72] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ibid. p. 211, aunque es errónea su consideración de que, en estos casos, "el plazo para impugnar la denegación presunta del depósito de Estatutos es el de un mes a contar desde el día de la presentación de los Estatutos", ya que, como se desprende claramente del precepto del art. 165 LPL, el plazo es de diez días hábiles, ya en supuestos de denegación expresa como en los de denegación presunta, entendiéndose ésta, una vez transcurrido un mes desde la presentación de los Estatutos.

[73] SALA FRANCO, T., ob. cit. p. 369; vid. también BORRAJO DACRUZ, E., en *Comentarios a las Leyes laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XIII, vol. 2º, 1990, p. 1701.

ello, obviamente, no es así.

Efectivamente, lo que se infiere, tras una interpretación lógica y sistemática de los preceptos de la LOLS -art. 4- y de la LPL -arts 164 y ss-, es que la oficina pública, después de observar si se cumplen o no las especificaciones que, según el art. 4.2 LOLS, conforman el contenido mínimo estatutario, tomará la decisión, bien de ordenar el depósito y la publicidad de los estatutos, o bien rechazará su depósito y publicación; decisión que, de no producirse en el plazo de un mes, se entiende que es denegatoria.

Por consiguiente, en caso de denegación tácita del depósito de los estatutos, el sindicato aún no ha adquirido personalidad jurídica ni plena capacidad de obrar, debiendo sus promotores ejercitar la acción de impugnación de esa denegación tácita en el plazo de caducidad de diez días hábiles a contar desde el mes en que se presentaron los estatutos. Precisamente, y como confirmación de la interpretación que aquí se ha dado, el art. 168 LPL señala que "la sentencia, de estimar la demanda, ordenará de inmediato el depósito del Estatuto sindical en la correspondiente oficina pública".

Las reglas que se han venido exponiendo son asimismo aplicables en los casos de modificación de los citados Estatutos (art. 169.1 LPL), es decir, únicamente en aquellos casos en que las resoluciones denegatorias de la oficina se produzcan ante modificaciones estatutarias que afecten al contenido mínimo de

los estatutos sindicales, y sólo en la medida en que la oficina constate, además, que tras la modificación aquéllos carecen de alguna de las menciones que exige el art. 4.2 LOLS, ya que en el caso de que no afectasen al contenido mínimo de los estatutos tales modificaciones serían objeto de inscripción automática, sin posibilidad alguna por consiguiente de control apriorístico de legalidad [74].

En otro orden de cosas, cabe señalar que los trámites procedimentales a que nos hemos venido refiriendo son asimismo aplicables a la impugnación de las resoluciones administrativas que denieguen el depósito de los Estatutos de las asociaciones empresariales, según dispone la Disposición Adicional Sexta de la LPL que los reconduce a la misma modalidad procesal que se establece para los estatutos sindicales.

5.1.9. La acción de impugnar los Estatutos sindicales antes de que el sindicato haya adquirido personalidad jurídica

Además del control administrativo de verificación de los requisitos formales de los Estatutos de los sindicatos, la LOLS -art 4- contempla otro tipo de control, en este caso, judicial, de los defectos que puedan presentar dichos Estatutos.

La impugnación de los Estatutos de los sindicatos viene

---

[74] GARCIA BECEDAS, G., *La impugnación de los Estatutos de los Sindicatos o de su modificación*, RL, 1991, p. 83.

regulada en los arts. 170 y ss. LPL.

Se hallan legitimados para solicitar la declaración judicial de no ser conformes a Derecho los Estatutos de los sindicatos el Ministerio Fiscal y los terceros que acrediten un interés directo, personal y legítimo en el asunto (art. 170.1 LPL).

Esta impugnación prevé dos situaciones distintas: la primera, cuando el sindicato está en fase de adquisición de su personalidad jurídica, y la segunda, una vez haya adquirido aquélla.

A su vez, para estos dos momentos posibles de la impugnación se disponen distintos plazos. Así, cuando se trata de la acción de impugnar los Estatutos antes de que el sindicato haya adquirido personalidad jurídica, el plazo es de veinte días hábiles a contar desde el depósito de los Estatutos, que es el plazo señalado en el art. 4.7 LOLS para que el sindicato adquiera personalidad jurídica y plena capacidad de obrar [75]. Dicho plazo "debe entenderse de caducidad, como lo era ya bajo la vigencia de la LAS" [76].

Por contra, cuando la impugnación se realiza una vez el sindicato ha adquirido ya personalidad jurídica, la LPL no prevé

---

[75] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 214; GALIANA MONTERO, J., *El nuevo procedimiento laboral* de MONTOYA/GALIANA/SEMPERE/RIOS, ob. cit. p. 138.

[76] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., *Régimen jurídico sindical*, en *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, AA.VV., 1986, p. 160.

un plazo específico para ejercitar la acción. Por ello, como viene señalando la doctrina, habrá que acudir "a las normas generales de prescripción del Código civil, y, en concreto, pueden resultar operativas las relativas a la nulidad de los contratos. Imprescriptibilidad, por tanto, si se trata de nulidad; cuatro años, si son vicios anulables" [77].

Esta ampliación de posibilidades de impugnación de Estatutos sindicales -que recoge la LPL pero que debe señalarse que constituye una innovación sobre lo previsto en la LBPL- ha sido valorada positivamente por la doctrina ya que permite la impugnación de los Estatutos de los sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica, superando los defectos del sistema anterior que lo limitaba a la fase de adquisición de la misma, mientras que en el sistema actual el control material de los Estatutos de los sindicatos puede efectuarse durante la vida del sindicato mismo [78].

Por otra parte, y de igual forma a como se destacaba en el punto anterior y con idéntica base jurídica -Disposición Adicional Sexta de la LPL-, debe significarse que los trámites procedimentales antes referidos son asimismo aplicables a la impugnación de los Estatutos de las asociaciones empresariales.

---

[77] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 216; vid. asimismo GALIANA MORENO, J., para quien "debe pensarse que la naturaleza de la acción (impugnación de Estatutos sindicales, o de sus modificaciones, en base a su ilegalidad) hace que la misma pueda plantearse en cualquier momento, durante la vida del Sindicato o Asociación empresarial no estando sujeta a plazo de prescripción durante ese tiempo", ob. cit. p. 138.

[78] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 215.

5.2. Plazos de caducidad que limitan el ejercicio de derechos subjetivos derivados del contrato de trabajo: los plazos de reingreso en la empresa tras la cesación en el servicio, cargo o función

El ET fija un específico límite temporal al ejercicio del derecho al reingreso en la empresa en determinados supuestos de suspensión de la relación laboral con derecho a reserva del puesto de trabajo. Así, el art. 46.1 ET, regulador de la excedencia forzosa que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y que debe concederse por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, establece en su párrafo final que "el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público", precepto que se reproduce en términos casi idénticos en el art. 9.1 b) de la LOLS para quienes se hallen en excedencia forzosa por ostentar cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en sindicatos más representativos. Por su parte, el art. 48.3 del ET señala que "en los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función".

Como puede observarse, el ET prevé dos plazos similares pero no exactamente iguales -un mes (art. 46.1) y treinta días (art. 48.3)- para ejercitar idéntico derecho -solicitar el reingreso

o reincorporarse viene a significar lo mismo- al excedente forzoso por ejercicio de cargo público o función sindical. Esta inexplicable dualidad de plazos deberá resolverse aplicando lo que sea más favorable al trabajador -ex art. 3.3 ET-. No es baladí hacer hincapié en este hecho, habida cuenta de que si se tienen presente las reglas que sobre inicio y cómputo de plazos que con carácter general contiene el art. 5 del Título Preliminar del Código Civil, en ocasiones resultará más favorable en lugar del cómputo por meses proceder a computar por días naturales -vbgr. en los casos en que se computen los días finales del mes de febrero-, ya que, a tenor del citado artículo, "en los plazos señalados por días, a contar de uno determinado, quedará éste excluido del cómputo, el cual deberá empezar en el día siguiente"; mientras que "si los plazos estuviesen fijados por meses se computarán de fecha a fecha".

En el supuesto del derecho al reingreso o reincorporación por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, por el contrario, sólo se establece un único y perentorio plazo para ejercitarlo: treinta días naturales a contar desde la cesación en el servicio.

Estos plazos son de caducidad [79]. Porque si bien se trata de plazos limitativos del ejercicio de derechos subjetivos, tanto su estructura como su finalidad se identifican con las de los plazos de caducidad a que están sometidas las acciones para

---

[79] En el mismo sentido, CARMONA POZAS, F., *Suspensión de contrato por Servicio Militar*, REDT, 1981, que considera sujeta a caducidad "laboral" la acción de reincorporación. p. 324.

ejercitar derechos potestativos. Así, y utilizando el símil elaborado por la doctrina civilista [80], el derecho subjetivo al reingreso o reincorporación al trabajo tras la cesación en el Servicio Militar, cargo público representativo o función sindical se estructura de forma parecida a una condición resolutoria, cuyo cumplimiento o incumplimiento depende exclusivamente del titular del derecho sometido a caducidad (carácter potestativo), y cuya falta de ejercicio del mismo (equivalente al cumplimiento de la condición) determina la extinción del derecho (carácter resolutorio); extinción que, en cualquier caso y como corresponde al juego de la condición, es incierta ya que puede ser evitada antes de que finalice el plazo por un acto potestativo del sujeto. Pero es que, además, en estos casos se perciben claramente algunos de los elementos esenciales que caracterizan la caducidad, como son su fundamento y finalidad. En efecto, la finalidad de este perentorio y fatal plazo, implícitamente presente en la *mens legislatoris*, es idéntica a la perseguida por el supuesto paradigmático de caducidad en el Derecho laboral, como es el plazo de caducidad de la acción por despido. Estos plazos a que se somete el ejercicio del derecho al reingreso en la empresa se han establecido en aras de la seguridad jurídica para proteger un interés público y social: que la relación de trabajo no permanezca incierta; que no se dilaten situaciones que devendrían perjudiciales para el interés general, afectando, no sólo al empresario, en cuanto que aquella incertidumbre redundaría negativamente en su libertad de acción para contratar nuevos trabajadores, sino también a los trabajadores que el

---

[80] Vid. GOMEZ CORRALIZA, B., *La caducidad*, ob. cit. p. 163.

empresario hubiese podido contratar como sustitutos temporales, que, justamente, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 d) del RD 2104/1984 de 21 de noviembre, se considerarán fijos de no producirse la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido. Se está protegiendo, en definitiva, la estabilidad del "otro", es decir, un derecho ajeno. (*vid. supra*: Fundamento y finalidad de la caducidad).

Por consiguiente, si se trata de plazos de caducidad, la no reincorporación del trabajador en el plazo fijado supone la radical extinción del derecho, que no es otro -a tenor de los arts. 46.1 y 48.3 del ET- que el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Sin embargo, en estos casos se plantea una cuestión importante, cual es la de determinar los efectos que esta extinción *ipso iure* del derecho a la reserva del puesto de trabajo produce sobre el contrato de trabajo, es decir, si dicha extinción comporta a su vez la automática extinción del contrato de trabajo, no exigiéndose, por consiguiente, una actuación empresarial que exprese la voluntad de extinguir el contrato, o, por el contrario, lo único que permite esa extinción de ese específico derecho es la posibilidad o facultad del empresario de despedir al trabajador por faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo, requiriéndose, por tanto, una manifestación de aquél procediendo al despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador por motivos disciplinarios en razón a la causa establecida en el art. 54.2 a) del ET. Aunque existen seguidores de una y otra posición, un

sector predominante de la doctrina mantiene la tesis -a mi parecer acertada- de que la no incorporación en plazo implica la extinción automática del contrato de trabajo, o la inexistencia sobrevenida del mismo a causa del abandono del trabajo [81]. Así, para CARMONA POZAS, "estimar que esta conducta del trabajador únicamente genera a favor del empresario la facultad de resolver el contrato, al amparo del art. 54.2, apartado a), del ET, por despido disciplinario, supondría, cuando menos, reabrir de nuevo otro plazo que diese cabida a las faltas reiteradas e injustificadas al trabajo, conforme a las normas profesionales o criterios jurisprudenciales, su planteamiento formal (..) y el riesgo posible de un despido nulo -improcedente, en la vigente normativa- ante la omisión o su defectuosa formulación del requisito *ad solemnitatem;* (..) conculcándose de este modo la función extintiva que debe cumplir el plazo de los treinta días para la reincorporación una vez extinguida la causa suspensiva de la relación laboral" [82]. Esta tesis encuentra su apoyo en el citado art. 4.2 d) del RD 2104/1984 de 21 de noviembre, que dispone que se considerará indefinido el contrato de trabajo del trabajador sustituto cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo legal o reglamentariamente establecido, lo que, complementariamente, debe significar la correlativa extinción de la anterior relación laboral [83].

---

[81] Vid. en CARMONA POZAS, F., ob. cit. una síntesis de las diversas posturas doctrinales, p. 326.

[82] CARMONA POZAS, F., ob. cit. p. 328.

[83] En idéntico sentido, CARMONA POZAS, F., ibid. p. 328.

En efecto, la negativa del empresario a la petición de reingreso efectuada por el trabajador fuera de plazo no puede ni debe interpretarse como un despido y, por consiguiente, dicha negativa no tiene que venir expresada cumpliendo los requisitos *ad solemnitatem* exigidos para los supuestos de despido disciplinario, porque, en definitiva, la relación laboral quedó extinguida *ipso iure* tan pronto se agotó el plazo establecido para ejercitar el derecho a la reincorporación, presumiéndose desde dicho momento extinguido el contrato de trabajo por dimisión del trabajador (art. 49.4 ET). Este es, por otra parte, el criterio de la jurisprudencia, que aunque escasa sobre el tema, parece inclinarse por la tesis de que la no reincorporación en tiempo del trabajador se asimila a un supuesto de dimisión voluntaria (STCT de 12-5-1987 -Ar. 9775-) [84].

En lo concerniente al inicio del cómputo de los citados plazos -que, como ya se ha indicado, se computarán de acuerdo con lo preceptuado en el art. 5 del Título Preliminar del CC, dado que se trata de plazos materiales-, el ET establece que será a partir de la cesación en el cargo, función o servicio, debiéndose entender, la expresión "cesación", en el sentido jurídico material de la previa obtención de la licencia militar a través del permiso indefinido, ya que interpretarlo de otra forma, "supondría, en líneas generales, mayor inseguridad para el trabajador interino contratado como sustituto, posibles

---

[84] A igual conclusión llega la doctrina laboralista italiana: así, el trabajador "è considerato dimissionario se non si ripresenta al lavoro entro 30 giorni"; CARINCI/DE LUCA/TOSI/TREU, *Diritto del Lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato*, 1986, p. 254.

desajustes en la organización productiva de la empresa y una evidente imprecisión respecto al momento inicial a partir del cual entraría en juego la caducidad laboral de la acción de reincorporación" [85]

Otro aspecto a reseñar es el referido al supuesto de que una norma convencional o reglamentaria fijase un plazo para la reincorporación de duración distinta a la establecida en los arts. 46.1 y 48.3 del ET. El conflicto entre normas, en cualquier caso, sólo habría de plantearse y resolverse en los supuestos de que el plazo establecido en las normas no estatutarias fuese de mayor duración, porque si el plazo fijado fuese de menor duración operaría el principio de jerarquía normativa, resultando inaplicable tanto el precepto contenido en una norma reglamentaria, que debe sujetarse estrictamente a dicho principio, ex art. 3.2 ET, como el establecido en norma convencional, porque también la autonomía colectiva deberá respetar la jerarquía normativa -arts 9.3 CE y 85.1 ET- [86]. Donde sí puede producirse una concurrencia conflictiva es en los casos en que una norma sectorial -convencional o reglamentaria- establezca un plazo de duración superior a la contenida en los citados preceptos. En este caso, será necesario averiguar previamente ante qué tipo de normas nos encontramos, es decir, cuál es la naturaleza jurídica que hay que atribuir a los plazos

---

[85] CARMONA POZAS, F., ob. cit. p. 324.

[86] En idéntico sentido, ALARCON CARACUEL, M.R., *La vigencia del principio pro operario*, para quien "precisamente porque los convenios son normas es por lo que están sometidos al principio de "jerarquía normativa" que dicho precepto constitucional -el art. 9.3 de la CE- garantiza", ob. cit. p. 844.

de caducidad establecidos en los preceptos del ET para ejercitar el derecho a la reincorporación al puesto de trabajo. ¿Son normas de derecho necesario absoluto, o, por contra, nos hallamos ante preceptos de derecho necesario relativo, es decir, ante unas normas mínimas?. En mi opinión, los preceptos contenidos en los arts. 46.1 y 48.3 del ET son normas de derecho necesario relativo -normas mínimas- y, por consiguiente, permiten la aplicabilidad del precepto más favorable al trabajador contenido en una norma de rango inferior. Esta afirmación debe, no obstante, matizarse. Efectivamente, no se ignora que, dada la naturaleza no sólo de los derechos sujetos a un plazo de caducidad sino también de las normas que regulan el ejercicio de la propia acción ante los Tribunales, los plazos de caducidad vienen contemplados en normas de *ius cogens* y que éstas -en palabras de ALARCON- "sólo se reservan para la regulación de lo que se ha venido en denominar el "orden público laboral" mientras que las condiciones de trabajo (salario y jornada, principalmente) se regulan mediante normas de derecho necesario "relativo", es decir, normas que prohíben una regulación peor para el trabajador (menos salario, mayor jornada, etc), pero no una regulación mejor (más salario, jornada menor, etc)" [87]. Pues bien, a diferencia de lo que sucede en la mayoría de supuestos de caducidad contemplados en las normas laborales y contenidos la mayor parte de ellos en preceptos disciplinadores del ejercicio de la oportuna acción ante los Tribunales -vbgr. la acción por despido fijada en el art. 59.3 ET- y, en consecuencia, integrados en el "orden público laboral", no sucede lo mismo en el supuesto que estamos tratando,

---

[87] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 852.

porque, a pesar de que fijan un plazo de caducidad -sin que, por otra parte, disciplinen una específica acción ante los Tribunales-, a su vez regulan una condición de trabajo: el tiempo máximo en que puede reincorporarse el trabajador tras la cesación en el cargo, función o servicio; condición de trabajo que, en todo caso, estará sometida a un plazo de caducidad, que será el fijado en las normas estatutarias, a no ser que una norma sectorial, bien el convenio colectivo o, en su defecto y de acuerdo con la Disposición Transitoria Segunda del ET., la Ordenanza o Reglamentación de trabajo aplicables, establezcan un plazo de caducidad más favorable para el trabajador. Este es, por otra parte, el criterio mayoritario de la jurisprudencia, que, sin embargo, es vacilante. Así, entiende que mediante convenio colectivo u Ordenanza de trabajo cabe ampliar este plazo de reincorporación al trabajo por ser "más favorable al derecho del trabajador conforme previene el art. 3.3 ET citado y ha venido declarando con reiteración este Tribunal". (STCT de 18-9-1985 -Ar. 5202-). Por contra, la STCT de 17-7-1986 -Ar. 6464- considera que debe prevalecer "el plazo de treinta días fijado en el art. 48.3, que es norma legal de derecho necesario y no el de dos meses fijado en el art. 63 de la Ordenanza Siderometalúrgica".

6.- Otros supuestos de caducidad contemplados en normas reglamentarias

Además de los supuestos de caducidad que para el ejercicio de determinadas facultades se contemplan en algunas

Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas laborales -vbgr. el art. 53.2 de la Reglamentación de trabajo de RENFE que establece un plazo de caducidad para instar la acción impugnatoria de las normas de concurso de ascenso y promoción profesional [88], cabe, asimismo, que las disposiciones reglamentarias de desarrollo de los preceptos que establecen las normas de rango superior puedan someter el ejercicio de ciertas facultades o poderes a un plazo de caducidad, si bien, dichas disposiciones reglamentarias, en razón a lo preceptuado en el art. 3.2 ET, se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa y no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas en las leyes a desarrollar.

A título ejemplificativo, podrían citarse como tales supuestos de caducidad los siguientes:

- el plazo de un mes fijado en el art. 2 de la OM de 20 de mayo de 1952 para solicitar el reingreso en la empresa después de la fecha de la declaración de aptitud para el trabajo,

- el plazo de tres meses fijado en el art. 10.3 d) del RD 1382/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral del personal de alta dirección, para rescindir el contrato especial de trabajo con derecho a indemnización en el caso de sucesión de empresa o cambio importante en la

---

[88] Vid. STSJ. Comunidad Valenciana de 20-9-1990 (Rep. Jur. Com. Val. ref. 735).

titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal, "siempre que la extinción se produzca dentro de los tres meses siguientes a la producción de tales cambios",

- el plazo de un mes que contemplan para dos supuestos los arts. 1.2 y 3.1 del RD 1451/1983 de 11 de mayo, de medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos. Uno de ellos es el señalado para ejercitar el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniese ocupando fuera de categoría inferior, que se concede al trabajador que hubiese sido declarado en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrase su total capacidad para su profesión habitual, siempre y cuando no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación y proceda a ello "en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente" (art. 1.2). El otro supuesto hace referencia al derecho de preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional que se les reconoce a aquellos trabajadores que hubiesen cesado en la empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral (art. 2.1), siempre y

cuando ejerciten tal derecho "en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente" (art. 3.1).

Este derecho a la readmisión en la última empresa que trabajaron que se les reconoce a los trabajadores minusválidos recuperados tras habérseles declarado una incapacidad total o absoluta que motivó la extinción de su contrato de trabajo, ex art. 49.5 ET, recibió una actitud negativa por parte del extinto Tribunal Central de Trabajo, que entendía irreversible la extinción del contrato de trabajo que originó en su momento la declaración de incapacidad total o absoluta [89]. Idéntica postura se advierte en algunos fallos de los Tribunales Superiores de Justicia (vid. STSJ de Madrid de 2-2-1990 -Ar. 711-), y ello a pesar de una distinta línea jurisprudencial que inició el Tribunal Supremo en sentencias de 30 de marzo y 4 de octubre de 1988 -Ar. 2413 y 7521- al admitir la preferencia absoluta del inválido recuperado para su readmisión en la empresa en la vacante que pueda producirse [90]. Como acertadamente señala ALBIOL, "la postura jurisprudencial del TCT resulta criticable porque no distingue las dos situaciones derivadas, una de ellas es la declaración de invalidez permanente, total o absoluta, que, indudablemente produce la extinción del contrato; y otra, la aparición de un hecho posterior -la revisión de la invalidez y la consiguiente declaración de aptitud para el trabajo-, al que

---

[89] Vid. SSTCT de 11-11-1986 -Ar. 11320-; 10-9-1986 -Ar. 7549-; 27-11-1986 -Ar. 12612-; 24-3-1987 -Ar. 6354-.

[90] Vid. SALA FRANCO, T., et alii, *Derecho del Trabajo*, 6ª ed. ob. cit. p. 834.

el ordenamiento jurídico asigna una consecuencia cual es el derecho de preferencia absoluta al reingreso, condicionada a la existencia de vacante adecuada" [91] y siempre y cuando -cabría añadir- que se ejercite dicho derecho en el plazo señalado, es decir, "dentro del mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente" (art. 3.1). Plazo que debe considerarse de caducidad en razón a la finalidad perseguida por el mismo, cual es que la nueva situación creada por tal declaración de aptitud no permanezca incierta más allá de un prudencial límite de tiempo.

7.- La doctrina jurisprudencial de la caducidad anual de la acción para reclamar el disfrute de las vacaciones

Una constante doctrina jurisprudencial viene declarando que el derecho a las vacaciones no disfrutadas caduca irremisiblemente cada año [92], fundándose para ello en el carácter anual y a la vez no compensable económicamente de las vacaciones, conforme han venido señalando los sucesivos preceptos reguladores de dicha materia [93], que, por otra parte, también han coincidido

---

[91] ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho del Trabajo*, de SALA FRANCO, T., et alii, ob. cit. p. 834.

[92] Vid., entre otras, SSTCT de 18-4-1975 -Ar. 1930-; 22-1-1985 -Ar. 354-; 10-7-1985 -Ar. 4884-; 10-4-1986 -Ar. 2340-; 25-5-1987 -Ar. 10922-; 17-10-1988 -Ar. 6182-; SSTSJ Com. Val. de 16-11-1989 -Ar. 2138-; Madrid 11-7-1989 -Ar. 31-; And./Mál. de 31-5-1991 -Ar. 3139-; Cast./León 8-6-1992 -Ar. 3160-.

[93] En la actualidad es el art. 38.1 del ET el precepto legal que expresa el carácter anual y no compensable de las vacaciones, de forma idéntica a como se prescribía en los arts. 27.1 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y 35 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, que fueron sus precedentes legales.

en el hecho de no establecer un plazo específico para reclamar el disfrute de las mismas.

En síntesis, esta jurisprudencia señala que las vacaciones han de tener lugar dentro del año -la denominada intraanualidad de las vacaciones- [94] y no después de un año de servicio como año-período de espera que ha de transcurrir para poder ejercitar el derecho, debiéndose reclamar, por consiguiente, dentro de dicho año, porque cumplido el año natural, es decir, el 31 de diciembre [95], el plazo se extingue fatalmente, ya que "las vacaciones se disfrutan por años naturales y una vez transcurrido el año en que debieron haberse disfrutado, caduca el derecho a ellas" (SSTCT de 10 de julio de 1985 -Ar. 4884-; 10 de abril de 1986 -Ar. 2340-; 18 de mayo de 1988 -Ar. 3524), "incluso en su compensación dineraria" (STCT de 17 de octubre de 1988 -Ar. 6182-; STSJ Andalucía/Málaga de 31 de mayo de 1991 -Ar. 3139), porque "caducando el derecho a su disfrute cada año, no son, por mandato legal, susceptibles de compensación a metálico una vez se ha producido la caducidad del derecho" (STCT de 28 de octubre

---

[94] En este sentido se pronuncia también un sector mayoritario de la doctrina; vid, GONZALEZ ORTEGA, S., *Las vacaciones anuales retribuidas: algunos aspectos de su régimen jurídico*, RPS nº 131, 1981, pp. 249 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., *Régimen jurídico de las vacaciones periódicas retribuidas*, RPS nº 131, 1981, pp. 21 y ss.; FERNANDEZ SANTACRUZ, C., *Los plazos para la reclamación del derecho a vacaciones*, RL nº 23, 1989, p. 16. En contra, ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, para quienes "las vacaciones son anuales, esto es, se tiene derecho a ellas tras cada año de trabajo", ob. cit. p. 278.

[95] La jurisprudencia considera que el año es natural, entendiendo como tal, explícita o implícitamente, el período de 365 días comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive (vid., entre otras, SSTCT 10-4-1986 -Ar. 2340-; 9-2-1987 -Ar. 2701-; STSJ Madrid de 11-7-1989 -Ar. 31-).

de 1986 -Ar. 10370-, que cita SSTCT de 25-5-1983, 4-12-1984 y 22-1-1985), "prohibiéndose, por consiguiente, la acumulación de las mismas en años sucesivos, de modo que esa falta de disfrute anual produce la pérdida del derecho, que no tiene más finalidad que la de proporcionar al trabajador un reparador descanso en el orden físico y psíquico, exigiéndose que cada descanso se disfrute dentro del año a que pertenezca" (STCT de 4 de marzo de 1980 -Ar. 1319-).

Esta doctrina jurisprudencial, dada la rigidez con que se aplican algunos de los elementos que la integran, ha sido valorada negativamente en alguno de sus aspectos por la doctrina científica. Tal sucede, como ejemplo paradigmático, con la "caducidad de la acción".

En efecto, esta caducidad, que aparece como consecuencia del carácter de descanso que se atribuye a las vacaciones, que obliga a mantenerlas en cuanto tales y necesariamente en el período al que corresponden, sin que por ello puedan ser aplazadas o sustituidas, "cumple en la práctica la doble y paradójica función de estimular y atentar a la eficacia del derecho, porque si de un lado es una medida dirigida a asegurar la efectividad del descanso, de otro legitima incumplimientos absolutos y permite situaciones de enriquecimiento injusto, favoreciendo en consecuencia la renuncia al derecho" [96].

---

[96] MATIA PRIM, J., *Vacaciones anuales*, en *Comentarios a las leyes laborales*. Tomo VII, Edersa, 1982, p. 391.

Es más, la rígida aplicación de este plazo de caducidad que obliga a reclamar las vacaciones dentro del año natural del devengo, o sea, cuando aún se están devengando, trae como resultado que no exista plazo alguno tras el devengo para reclamarlas [97].

Esta justa y lógica crítica no debe, sin embargo, hacernos olvidar que, precisamente, la firmeza y unanimidad de este criterio jurisprudencial, construido -en palabras de MATIA PRIM- con la solidez de un silogismo, parte de unas premisas que se admiten como indubitadas, cuales son: imposibilidad de compensación en metálico de las vacaciones, imposibilidad de acumulación y anualidad entendida como plazo necesario para el disfrute, lo que conlleva necesariamente la caducidad anual de la acción, caducidad que no aparece aquí como una regla sobrepuesta "sino como una deducción necesaria de los principios que definen el régimen jurídico de la institución, y, por tanto, como una norma interna [98].

Quiere esto decir, que la caducidad de la acción para reclamar el disfrute de las vacaciones es consustancial al propio régimen jurídico de la institución vacacional que ha elaborado la doctrina jurisprudencial ante la ausencia de una expresa regulación legal.

---

[97] RODRIGUEZ-SAÑUDO, F., *Vacaciones anuales, imposibilidad de su compensación en metálico. Caducidad de la acción*, RPS nº 102, 1974, p. 228. En idéntico sentido, FERNANDEZ SANTACRUZ, C., ob. cit. p. 24.

[98] MATIA PRIM, J., ob. cit. p. 460.

Por consiguiente, lo que procede plantearse es si en la actualidad dicho régimen jurídico -y en concreto el referido al plazo para reclamar el disfrute de las vacaciones- debe entenderse modificado a partir de las normas sobre prescripción de acciones derivadas del contrato de trabajo contenidas en el art. 59 del ET, es decir, si la acción dirigida a reclamar las vacaciones no disfrutadas se incluiría entre las acciones "para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no pueden tener lugar después de extinguido el contrato" (art. 59.2 ET), y, por consiguiente, y a tenor de lo establecido en el citado precepto, está sometida al plazo de prescripción de un año desde que la acción jurídica pudiera ejercitarse.

Esta parece ser, aunque con ciertas reservas, la opinión de ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, cuando señalan que "quizá se refiera a este supuesto -derecho a reclamar las vacaciones no disfrutadas- el enigmático inciso sobre obligación de tracto único del art. 59.2" [99].

FERNANDEZ SANTACRUZ, por el contrario, entiende que no parece coherente que el disfrute efectivo de las vacaciones anuales pueda estar sujeto a un plazo de prescripción, ya que si se tiene en cuenta la posibilidad de interrupción del mismo, utilizando cualquiera de los medios previstos para ello en el art. 1973 del CC, el plazo podría interrumpirse indefinidamente, siendo, por consiguiente, el régimen jurídico de la caducidad y no el de la prescripción el más idóneo para ser aplicado a las

---

[99] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 281.

vacaciones [100].

Ello no obstante, el citado autor se muestra contrario a la rígida doctrina jurisprudencial a la que nos hemos venido refiriendo y propugna la apertura de una nueva línea jurisprudencial que, más que a cuestiones terminológicas, tuviera presente la naturaleza de las instituciones y el espíritu de las normas, y, en consecuencia, aplicara los plazos -de caducidad- de doce o dieciocho meses, según que se refieran a la parte ininterrumpida o al resto de las vacaciones, respectivamente, que el art. 9.1 del Convenio 132 de la OIT [101] fija para disfrutar, y, en su caso -a juicio de dicho autor-, reclamar el disfrute de las vacaciones; plazos que contarían desde su devengo, y no en el propio año del devengo [102].

Aunque la anterior propuesta es coherente con la interpretación que el expresado autor hace del art. 9.1 del citado texto internacional, debe significarse que tal interpretación no es compartida por toda la doctrina. Así, para MATIA PRIM, lo que se regula en el citado artículo es la posibilidad de aplazamiento de las vacaciones y su consecuente acumulación a las de los años siguientes pero con la salvedad de

---

[100] FERNANDEZ SANTACRUZ, C., ob. cit. p. 21.

[101] Art. 9.1 "La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales mencionada en el párrafo 2 del art. 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha".

[102] FERNANDEZ SANTACRUZ, C., ob. cit. p. 24.

que dicho aplazamiento "se está configurando no como un derecho del afectado sino como una cuestión que puede interesar al empleador y que conviene regular y limitar en defensa de aquél", aunque "también es claro que si ello es así es porque esta posibilidad, en la medida que interese al trabajador, se presume y las limitaciones pretenden evitar abusos o presiones perjudiciales", y, en consecuencia, "la acumulación solicitada por el trabajador, que no atente a las necesidades y exigencias de la empresa, no se ve imposibilitada por razones normativas o jurídicas" [103].

Prescindiendo del partido que pueda tomarse por una u otra tesis, debe reconocerse que ambas son, en cualquier caso, un fiel exponente de la constante inquietud de la doctrina científica, bien en hallar la fórmula de romper el nudo gordiano de la rigidez con que aplica la jurisprudencia la caducidad de la acción para reclamar el disfrute de las vacaciones en el mismo año de su devengo, bien en garantizar al trabajador el disfrute de las vacaciones cada año, evitando abusos de derecho, y no sólo por el empresario, sino también por parte del trabajador.

Desde estas dos perspectivas, no cabe duda que la tesis de MATIA PRIM, no obstante atribuir un valor complementario al citado precepto internacional, permite, paradójicamente -dada la rígida doctrina jurisprudencial-, una mejor integración del mismo en nuestro régimen jurídico de las vacaciones. Dicho en otras palabras, no sólo no está prohibida la acumulación de vacaciones

---

[103] MATIA PRIM, J., ob. cit. p. 452.

en nuestro ordenamiento jurídico -ningún precepto establece tal prohibición-, sino que, aplicando el mecanismo de aplazamiento de las mismas previsto en el art. 9.1 del Convenio 132 de OIT -que forma parte, ex arts. 3.1 y 1.5 CC, de nuestro ordenamiento jurídico interno-, cabe perfectamente su acumulación, aunque ésta sólo es factible con los plazos máximos que fija el art. 9.1 de dicho Convenio -doce o dieciocho meses después de su devengo, según que se trate, respectivamente, de período ininterrumpido o de período fraccionado de vacaciones- y sólo procederá previo acuerdo entre empresario y trabajador, ya que no se trata de una facultad empresarial ni de un derecho del trabajador, y, por tanto, ni uno puede imponerla ni el otro exigirla, sino de una posibilidad permitida y susceptible de ser practicada previo acuerdo entre las partes. Obsérvese, por otra parte, que esta interpretación es la que mejor se integra al sistema de fraccionamiento del disfrute de las vacaciones, estatuido como posibilidad que pueden convenir las partes -ya individual ya colectivamente- en el art. 8 del Convenio 132 OIT; fraccionamiento de las vacaciones del que, precisamente, el art. 9 de dicho Convenio en relación con el art. 8 del mismo regula los plazos máximos de su disfrute.

Llegados a este punto, se hace necesario volver a insistir sobre la interpretación que deba hacerse del "enigmático" art. 59.2 del ET, porque es evidente que el inciso del citado precepto referido al plazo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones de tracto único debe necesariamente tener algún campo de aplicación.

Así, podría sostenerse la tesis, como mantiene un sector de la doctrina [104], de que el legislador estatutario lo que regula a través de dicho precepto es el plazo para reclamar judicialmente el disfrute de las vacaciones. Sin embargo, resulta obvio que el régimen jurídico que introduce en lo relativo al tiempo para ejercitar el derecho se contradice con el conformado por la doctrina jurisprudencial. Ahora bien, teniendo en cuenta el criterio de la jurisprudencia anterior a la vigencia del ET, posiblemente no hay tal contradicción sino una falta de sincronía entre el legislador y la posterior línea jurisprudencial.

En efecto, aunque la tesis de la intraanualidad de las vacaciones es la prevalente en la actualidad, no son desconocidas las tesis jurisprudenciales anteriores a la vigencia del ET, que partían del principio de la postanualidad de las vacaciones. Así, el Tribunal Central de Trabajo venía declarando que "el derecho a este beneficio va adquiriéndose día a día, pero no empieza a poder ejercitarse, salvo acuerdo o norma específica, sino hasta que se cumple el año de antigüedad en la empresa, a excepción de los casos de cese del trabajador en cuyo supuesto se le compensa en metálico el no disfrute de la parte proporcional" (SSTCT de 14-12-1974 -Ar. 5444-; 1-3-1976 -Ar. 1144-), es decir, "no se dispone que las vacaciones hayan de disfrutarse por años naturales, sino por años de servicio" (STCT de 24-3-1976 -Ar. 2775-). Tesis que, por otra parte, ha mantenido alguna sentencia aislada tras la vigencia del ET (véase STCT de 18-3-1985 -Ar.

---

[104] MATIA PRIM, J., ob. cit. p. 461; SEMPERE NAVARRO, A.V., ob. cit. p. 48; ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 281.

1926-).

Por consiguiente, y como sostenía y continúa manteniendo ALONSO OLEA, "la aplicación de la regla jurisprudencial a los supuestos de hecho debe tener en cuenta que, en general, como las vacaciones son anuales, hasta transcurrir el año de servicio no se completa el derecho a su disfrute y sólo desde este momento, y no antes, puede pedirse al Juez que fije fechas para las "vacaciones atrasadas", durante el año inmediatamente siguiente: la caducidad no opera, pues, sino transcurrido este segundo año"[105].

Entra, pues, dentro de la lógica jurídica suponer que lo que se pretendía a través del inciso referido a las acciones para el cumplimiento de las obligaciones de tracto único del art. 59.2 ET era la regulación del plazo para reclamar el disfrute de las vacaciones.

Sin embargo, FERNANDEZ SANTACRUZ entiende que "difícilmente puede encontrarse una definición de las vacaciones más inadecuada que la de considerarlas una obligación de tracto único", ya que "precisamente las vacaciones se definen por su periodicidad" y "por ello, el art. 59.2 del ET no puede referirse al derecho a las vacaciones", porque éste "no genera una obligación de tracto único, sino de vencimiento periódico superior al mes" [106].

---

[105] ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., 1980, p. 181, y 12ª ed., 1991, con CASAS BAAMONDE, Mª. E., ob. cit. p. 281.

[106] FERNANDEZ SANTACRUZ, C., ob. cit. p. 10.

A mi juicio, sin embargo, el citado autor parte de una premisa errónea, cual es la de suponer que las obligaciones de vencimiento superior al mes son incompatibles por contrarias con las obligaciones de tracto único, cuando ello no es así.

En efecto; no cabe duda de que las vacaciones -como las gratificaciones extraordinarias- son derechos de vencimiento superior al mes, es decir, que se van generando a lo largo de la anualidad, consolidando día a día la parte proporcional correspondiente y que, obviamente, ello generará una recíproca obligación de vencimiento superior al mes, pero ésta, a su vez, puede ser de tracto sucesivo o de tracto único.

Pero es más, al margen de la cabal interpretación de lo que deba entenderse por obligaciones de tracto único, debe advertirse que ésta es sólo una de las premisas, y que necesariamente debe ser concurrente -y esto es lo significativo- con la otra que establece el citado precepto, cual es que, además, tales acciones "no puedan tener lugar después de extinguido el contrato", por lo que parece obvio que se está refiriendo a la acción que comentamos, ya que, de acuerdo con el mandato legal del art. 38.1 ET., resultaría imposible el disfrute efectivo de las vacaciones una vez finalizado el contrato de trabajo, de ahí que se exija la reclamación de su disfrute cuando éste es susceptible de poderse realizar de forma efectiva, o sea, durante la vigencia del contrato.

Por otra parte, parece verosímil pensar que la referencia