

DR 18 49

Asignatura Derecho del Trabajo Título La caducidad de la acción por despido Autor Fernando Suárez González Día de grabación 23 de marzo de 1981 Día de emisión 1 de abril de 1981 El artículo 59 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Dispone en su número 3 que el ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos. El plazo de caducidad, añade el precepto, quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Concordando con la norma sustantiva, la Ley de Procedimiento Laboral aprobada por el Real Decreto Legislativo 1568 de 13 de junio de 1980 dispone en su artículo 97 que el trabajador podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo contra el despido cuando lo considere improcedente o nulo dentro del plazo de 20 días hábiles siguientes a aquel en que se hubiese producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos. El artículo 99 por su parte preceptúa que si se promoviese demanda contra una persona a la que se atribuya la cualidad de empresario y se acreditase en juicio que lo era un tercero, podrá el trabajador promover nueva demanda contra éste sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que coste quien sea el empresario.

Hay, por consiguiente, otro supuesto de interrupción de la caducidad además del consagrado por el artículo 59.3 de la LED en relación con este último, el artículo 52 de la Ley de Procedimiento Laboral reitera que la presentación de la papeleta de conciliación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación interrumpirá los plazos de caducidad de acciones y se reanudará su cómputo a partir del día siguiente de intentada o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. Otras normas concordantes que deben ustedes tener en cuenta son los artículos 108 y 113 de la Ley de Procedimiento Laboral. El estudio de la caducidad configurada por el artículo 59.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores plantea tres órdenes de cuestiones.

El alcance mismo de la norma, es decir, los supuestos a que debe entenderse aplicable. El cómputo de los plazos o más exactamente la fecha en que comienza a correr y finalmente los supuestos de suspensión o interrupción que pueden presentarse. Veámoslos por separado.

El primer problema se plantea al tratar de determinar a qué se refiere el artículo 59.3 cuando habla de despido o resolución de contratos temporales. En principio está claro que el despido es una de las causas de terminación o de extinción del contrato de trabajo. Pero naturalmente existen otras muchas causas.

Por consiguiente, si la caducidad sólo afecta como literalmente dice la norma al despido y a la resolución de contratos temporales, habría que concluir que todas las demás causas enumeradas como causas de extinción del contrato en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de

los Trabajadores no estarían afectadas por la caducidad. La conclusión, sin embargo, no puede ser exactamente esa. Por lo pronto, la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores añade expresamente un supuesto a los contenidos en este artículo 59.3, es decir, al despido y a la resolución de los contratos temporales.

Es el de las causas objetivas legalmente procedentes a que hace referencia el artículo 49 en su número 12. Por virtud del artículo 53.3, contra la decisión extintiva, el trabajador podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario. Siendo indudable que el procedimiento para recurrir contra el despido disciplinario es el que estructura el artículo 97 de la Ley de Procedimiento Laboral, no parece discutible que el plazo es idéntico en uno y otro caso y que en ambos juega la caducidad.

De otra parte, al no ser literalmente coincidentes los artículos 59.3 de la Ley del Estatuto y 97 de la Ley de Procedimiento Laboral, el despido nulo a que éste se refiere no se circunscribe exclusivamente al despido disciplinario en el que el empresario incumple los requisitos establecidos en el número 1 del artículo 55 del Estatuto, sino que es un concepto mucho más amplio en el cual, como expresamente demuestra el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral, entra el supuesto del trabajador improcedentemente despedido mientras su contrato de trabajo está en suspenso y los demás casos establecidos por la ley. Naturalmente, al aplicar la caducidad al despido que la ley llama nulo, es claro que se están incluyendo en el supuesto de caducidad multitud de actos extintivos como, por ejemplo, la extinción por causas objetivas en la que el empresario incumple los requisitos del artículo 53, la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, extinción de la personalidad jurídica del contratante o causas tecnológicas o económicas sin cumplir el requisito previo de la autorización administrativa de la empresa autácita y, en definitiva, todas las causas enumeradas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. De forma que se podría decir que la caducidad afecta a cualquier extinción del contrato de trabajo frente a la que se quiera ejercer una reclamación.

El segundo problema la dimisión voluntaria del trabajador y el mutuo acuerdo cuando de lo que se trata es de revisar la voluntariedad supuestamente afectada por errores del consentimiento o por vicios del consentimiento pero los supuestos son tan marginales y extremos que no merece la pena detenerse en ellos aquí. El segundo problema decíamos que era el del cómputo de plazo los 20 días siguientes de aquel en que se hubiera producido. La conclusión a que hay que llegar después de examinar multitud de sentencias es, sencillamente, la de que el cómputo del plazo de caducidad empieza exactamente en el momento en que el trabajador tiene expresión terminante, de prueba terminante de que esa es la voluntad del empresario.

Por consiguiente, el despido existe no solamente cuando hay una esterización formal del mismo sino también cuando se manifiesta de manera inequívoca la voluntad del patrón o empresario de resolver la relación laboral preexistente exteriorizada por cualquier acto del que así se desprenda y, desde luego, entre ellos está la negativa del empresario y, por último, plantean algunos problemas las interrupciones y las suspensiones de la caducidad. En

principio, la mejor doctrina entiende que la caducidad se diferencia de la prescripción en que no admite interrupciones ni suspensiones. Sin embargo, la realidad es que en nuestro derecho del trabajo hay dos supuestos de interrupción y de suspensión del plazo de caducidad.

Un supuesto de interrupción es el del error contra el patrono, el error en cuanto al patrono que veíamos al principio y que está contemplado en el artículo 99 de la ley de procedimiento laboral. Se trata de una interrupción porque el cómputo del plazo de caducidad empieza de nuevo. En cambio, son supuestos de suspensión la conciliación preceptiva ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación a que se refiere el artículo 50 de la ley de procedimiento laboral y las reclamaciones previas establecidas en los artículos 49 y 138. Y son suspensiones precisamente porque en ellas se computa el plazo transcurrido antes de la suspensión y se suma al que deba transcurrir posteriormente los 20 días.

En conclusión, pues, la caducidad establecida por el artículo 59-3 de la ley afecta a las acciones para reclamar contra cualquier extinción del contrato de trabajo. El plazo de caducidad se interrumpe en el supuesto previsto en el artículo 99 de la ley de procedimiento laboral y se suspende en las reclamaciones a que se refieren los artículos 64 y 138 y en la conciliación con los que se refieren. En los artículos 59-3 y 97 de la ley de procedimiento laboral debe hacerse la salvedad de que el plazo de caducidad no lo es a todos los efectos, supuesto que, como se acaba de decir, se suspende y se interrumpe.