

LA PRESCRIPCIÓN Y LA CADUCIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO (*)

La lección elegida y preparada libremente para exponer en este tercer ejercicio es la que en mi programa lleva el número 62, que está enunciada así:

«El ejercicio de las acciones derivadas del contrato de trabajo. La prescripción extintiva. Origen y fundamento. Reducción de los plazos en el Derecho del trabajo. Estudio de los plazos y su cómputo. La caducidad de la acción por despido. Antecedentes y problemas que plantea. Diferencias entre caducidad y prescripción. Interrupción y suspensión de plazos.»

La verdad es que quien acostumbra a tener presente el ya viejo apotegma de que «o se hace literatura, o se hace ciencia, o se calla uno» se ve obligado a escoger, en un trance como este, entre el esplendor formal de su discurso y la precisión técnica y científica, que suele ser bastante más aburrida. Está claro que mi opción ha sido esta segunda, porque el tema de la prescripción y la caducidad, estudiado bajo un prisma estrictamente jurídico, consiente mal brillantes divagaciones retóricas. Lo he escogido, no obstante, por estas tres fundamentales razones, que pienso pueden abonar el interés del estudio:

1.^a Porque pocos preceptos de nuestro ordenamiento jurídico-laboral están formulados con mayor imprecisión terminológica, con mayor olvido de lo que técnicamente significan los conceptos que se emplean y con mayor descuido en punto a la coherencia sistemática.

2.^a Porque, acaso como consecuencia, en pocas zonas de ese mismo ordenamiento jurídico-laboral se plantea un mayor distanciamiento entre el tenor literal de la norma escrita y la aplicación de la misma a la realidad

(*) El trabajo que se publica constituye el texto literal de la lección pronunciada por el autor en el tercer ejercicio de las oposiciones a cátedras de Derecho del trabajo, en las que obtuvo la de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oviedo. Se han añadido, exclusivamente, las notas que figuran a pie de página, para ilustrar algunas de las afirmaciones hechas en el texto. En un futuro próximo, el autor publicará un estudio más extenso y acabado sobre el tema.

de los supuestos fácticos. La jurisprudencia se mueve así en un campo de imprecisos contornos donde todas las construcciones son posibles. Y ya veremos que en algunas de tales construcciones queda muy en entredicho el llamado principio «pro operario», que se estima, sin embargo, inspirador de la hermenéutica; y

3.^a (y muy importante) porque —como no es fácil ocultar— todo ello amenaza de alguna manera ese importante valor de cualquier convivencia dignamente civil, que es la seguridad jurídica. Dos de mis maestros me enseñaron —y precisamente en un momento semejante de sus vidas, es decir, en el momento de acceder al sillón de académicos— que «cuando los problemas del trabajo arden en la calle en el mundo entero no parecen lícitas las frías investigaciones formales», y en otro orden de cosas, que un Estado de derecho exige una clara formulación de la Ley y un sincero respeto a la misma. Creo que cumplo las dos incitaciones al suponer que esta fría investigación formal puede contribuir al perfeccionamiento de ese Estado de derecho y que —por tanto— no olvido los problemas del trabajo, porque tras las acciones que prescriben o caducan hay un hombre trabajador, que acaso no cuenta con otros ingresos que los que puedan derivar del ejercicio de su derecho. Quede hecha aquí esta única advertencia sobre la trascendencia social del problema para concretarnos a partir de ahora en los aspectos técnico-jurídicos del mismo.

Dentro de tales aspectos técnico-jurídicos creo que hay algunos de los cuales —no obstante su importancia— podemos prescindir aquí, o mejor que prescindir, darlos por supuestos, por la bien elemental razón de que constituyen doctrina general, que nos viene suministrada por otras ramas del Derecho, singularmente por el Derecho civil, y que ha sido estudiada con la adecuada profundización. Creo, pues, que es lícito, por exigencias del tiempo, reducir ahora esa exposición al siguiente conciso esquema:

1.^o De las dos clases de prescripción que el Derecho conoce, es decir, la adquisitiva o usucapión y la extintiva, la primera no tiene aplicación en materia de derechos de crédito, como son los laborales (1). Aunque algún eminente laboralista mantenga una concepción distinta (2), por entender con Mirabelli que la extinción de cualquier derecho de crédito implica una correlativa adquisición por parte del deudor, nosotros pensamos, con la mejor doctrina civil, que al liberarse de un vínculo obligatorio, el deudor obtiene una *ventaja*, pero no un *derecho* (3).

(1) Cfr. art. 1.930, párr. 1.^o del Código civil.

(2) ALONSO GARCÍA: *Derecho del trabajo*, II, Bosch, Barcelona, 1960, pág. 652.

(3) Vid. CASTÁN TOBEÑAS: *Derecho civil español, común y foral*, 9.^a edic., tomo I,

2.º La prescripción extintiva, como institución vinculada a la exigencia de un tiempo hábil para el ejercicio de los derechos, implica la pérdida de éstos por la quietud, inactividad o —como dicen muchos autores— inercia de su titular durante ese tiempo hábil previamente señalado. En rigor no basta la quietud del titular, puesto que —como se sabe—, inactivo éste, puede el deudor con su reconocimiento interrumpir la prescripción. Por eso la clásica obra de Alas, De Buen y Ramos habla del «silencio de la relación jurídica»; y Coviello insiste más en la inactividad del derecho que en la inactividad del titular. Lo que se quiere decir, en todo caso, creo que está suficientemente claro.

3.º Estamos prescindiendo, como se ve, de la distinción, que no juzgamos absolutamente necesaria, entre la prescripción del derecho, de la pretensión y de la acción, que nos obligaría naturalmente a plantear la polémica tradicional de la distinción misma entre la acción, la pretensión y el derecho recordando los nombres de Windscheid y Muther, de Bülow y Wach, de Chiovenda y Redenti, de Ennecerus y Carnelutti (4). Aun sin ignorar, pues, los múltiples matices que el problema tiene y conscientes de que el momento de la prescripción es precisamente aquel en que el derecho se manifiesta como acción, preferimos seguir en esto el ejemplo de nuestro Código civil, cuyos artículos 1.930 y 1.932 citan conjuntamente a los derechos y acciones, porque —como diría Ruggiero— «siendo la tutela judicial una nota inmanente y esencial del derecho, perdida aquélla se pierde también éste» (5).

volumen II. Reus, Madrid, 1955, pág. 704. Cfr. JOSSEMAND: *Derecho civil*, tomo II, volumen I, Ejea, Buenos Aires, 1950, pág. 742; DE RUGGIERO: *Instituciones de Derecho civil*, tomo I, Reus, Madrid, s. f., pág. 324; ESPÍN CÁNOVAS: *Derecho civil español*, volumen I, Edit. Rev. Der. Priv., Madrid, 1951, pág. 257; PÉNDAS DÍAZ: *La prescripción extintiva en Derecho laboral español*, separata de la revista *Criterios y legislación social*, Barcelona, 1960, pág. 3.

(4) Vid. una exposición del problema en CHIOVENDA: *Instituciones de Derecho procesal civil*, tomo I, 2.ª edic., Edit. Rev. Der. Priv., Madrid, 1948, págs. 20 y sigs.; en FAIRÉN GUILLÉN: *Estudios de Derecho procesal*, Edit. Rev. Der. Priv., Madrid, 1955, páginas 62 y sigs.; o en DE LA PLAZA: *Derecho procesal civil español*, vol. I, 3.ª edición, Edit. Rev. Der. Priv., Madrid, 1951, págs. 97 y sigs.

(5) *Instituciones*, cit., tomo I, pág. 328. Vid. BETTI: *Teoría generale delle obbligazioni*, II, Giuffrè, Milán, 1953, págs. 7 y sigs.; SÁEZ JIMÉNEZ y LÓPEZ FERNÁNDEZ DE GAMBOA: *Compendio de Derecho procesal civil y penal*, tomo I, Santillana, Madrid, 1963, pág. 193, afirman que «si la Ley, aun en contra de los que estiman que la prescriptibilidad de la acción es injusta, determina, en aras de la conveniencia, utilidad y seguridad jurídica, la prescripción de los derechos, tal situación ha de afectar necesariamente al medio legal creado para asegurar su ejercicio». Cfr. COVIELLO: *Doctrina general del Derecho civil*, UTEHA, Méjico, 1949, pág. 506, donde afirma que «man-

4.º El fundamento de la prescripción, sintetizando ahora el cúmulo de doctrinas que han intentado buscarlo, y que en modo alguno pueden ser consideradas incompatibles entre sí, está en la necesidad social de dar certidumbre a las relaciones jurídicas, para lo cual se presume que el no ejercicio del derecho durante el tiempo fijado implica su abandono por el titular; y

5.º Como el interés general y público de la seguridad del Derecho concuerda en este caso —como explica Ennecerus (6)— con el interés del particular, basta dejar en sus manos el medio de protección y configurar la institución que nos ocupa como una *exceptio*, porque, además, no sería decoroso proteger *ipso iure* a los deudores poco escrupulosos. «El deudor —escribe— podrá invocar la prescripción, pero tendrá que echar sobre sí la legítima censura de conducirse con poco miramiento. Precisamente la circunstancia de que en muchas esferas, especialmente en el comercio y en la industria, se considere incorrecto el alegar la prescripción contra créditos legítimos es medio adecuado para precaver contra el abuso de las reglas de la prescripción.»

Aceptado, pues, este esquema que nos recuerde la doctrina general, podemos entrar ya en las peculiaridades jurídico-laborales del tema. Digamos en seguida, enlazando con esta última advertencia de carácter general, que también en el Derecho del trabajo la prescripción se configura como *exceptio*, por lo que la parte favorecida debe alegar la prescripción ganada, con el debido fundamento (7), de modo que ni puede estimarse de oficio (8) ni puede tratarse en casación si las partes no la alegaron en instancia (9).

No hace falta un excesivo esfuerzo para comprender por qué razón los plazos para las reclamaciones relacionadas con el contrato de trabajo son tradicionalmente más reducidos que los de otras esferas de la vida jurídica civil. El carácter de medio único de subsistencia del trabajador que normalmente nuestro contrato tiene permite suponer que si las obligaciones deri-

tener con vida el derecho una vez extinguida la acción es una sutileza que no está conforme con los principios de nuestra Ley».

(6) *Derecho civil* (Parte general), vol. II, 2.ª edic., Bosch, Barcelona, 1950, páginas 502-503.

(7) Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 1951, en Aranzadi, número 1.992.

(8) Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo de 1933, en Aranzadi número 3.833; ídem, de 8 de julio de 1953, en Aranzadi núm. 1.945.

(9) Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1949, en Aranzadi, núm. 209; ídem, de 30 de septiembre de 1953, en Aranzadi, núm. 2.428.

vadas del mismo no se cumplen puntualmente, la reclamación del trabajador ha de producirse en un espacio de tiempo relativamente corto.

La norma general en esta materia está contenida, como se sabe, en el artículo 83 de la ley de Contrato de trabajo, a tenor del cual «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación». El precepto tiene gran abo- lengo en nuestro Derecho, pues, en definitiva, coincide con el artícu- lo 1.967, 3.ª, del Código civil, según la cual «por el transcurso de tres años, contados desde que dejaron de prestarse los respectivos servicios, prescribe la acción para el cumplimiento de la obligación de pagar a los menestrales, criados y jornaleros el importe de sus servicios y el de los suministros o desembolsos que hubiesen hecho concernientes a los mismos». Más tarde, y ya en su actual redacción literal, lo establecieron el artículo 8.º del Código de trabajo de 1926 y el artículo 94 de la ley de Contrato de trabajo de 1931.

Hay que hacer notar que, de acuerdo con la doctrina general, las accio- nes son ejercitables desde que pudieron ejercitarse, y que si bien *actioni nondum natae non praescribitur*, desde el momento en que puede conside- rarse una *actio nata* comienza a correr el tiempo de prescripción. El artícu- lo 1.969 del Código civil dispone claramente que «el tiempo para la pres- cripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse».

Estamos, pues, en presencia de una excepción... (cuando utilizo la pala- bra excepción en castellano me refiero al contraste con la regla general; para aludir a la excepción en lenguaje forense empleo la palabra latina *exceptio*). Estamos, digo, en presencia de una excepción, introducida por el propio Có- digo civil en el ya citado artículo 1.967, y por la ley del Contrato de tra- bajo en el referido artículo 83: *La acción nace desde el momento en que la obligación es exigible en Derecho (10), pero el cómputo del plazo de pres- cripción empieza no en ese momento, sino en el momento de la terminación del contrato (11).*

Las reglas para fijar este momento de terminación del contrato nos las da el propio artículo 83, en su párrafo segundo, al disponer que a efectos de la prescripción de acciones «se considerará terminado el contrato: a) El

(10) Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 1931, en Aranzadi 1930-31, núm. 3.831. Cfr. BELLÓN GÓMEZ: *Régimen laboral español*, Ediciones Técnicas, Madrid, 1945, págs. 283-284.

(11) O, como dice ALONSO OLEA, «no hay prescripción posible de ninguna acción derivada del contrato de trabajo mientras éste esté en vigor», salvo la que se refiere a salarios y horas extraordinarias, que en seguida veremos. Cfr. *Lecciones sobre con- trato de trabajo*, Facultad de Derecho, Madrid, 1968, pág. 265.

día en que expire el tiempo de duración expresamente convenido o determinado según la presente ley; y b) El día en que termine la prestación de servicios continuados cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita».

Este claro planteamiento inicial conoce una sola excepción, que se refiere a las reclamaciones por salarios y horas extraordinarias. Bien entendido que la excepción no afecta al plazo para las mismas, que sigue siendo de tres años, sino a su cómputo. Aquí la redundancia resulta clarificadora: *Por excepción de la excepción, en materia de salarios y horas extraordinarias, rige la regla general, y el tiempo para la prescripción no se cuenta desde el día en que termina el contrato, sino desde el día en que la acción pudo ejercitarse.*

El problema está en la poco feliz redacción del precepto, que dice literalmente así: «Si la acción se ejercita para el percibo del salario o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias, el plazo de tres años se computará, si el contrato subsistiera, desde el día en que reciba el obrero su jornal, sin protesta ni reclamación alguna.»

Parece, pues, a primera vista, que para computar el plazo de prescripción desde el día en que reciba el obrero su jornal sin protesta ni reclamación alguna, la ley exige que el contrato subsista. La construcción lógica sería entonces la siguiente: La acción nace el día en que el obrero haya recibido la retribución sobre la que va a versar la reclamación; si el contrato subsiste, tal acción prescribe a los tres años. Pero si el contrato no subsiste, es decir, si antes de tres años se produce la terminación del contrato, esa terminación produce una interrupción y el plazo prescriptorio comienza de nuevo a partir de esa fecha de terminación del contrato.

Me atrevo a sostener que ésta es la única interpretación lógica y literal que el precepto tiene. Es bien sabido, sin embargo, que la jurisprudencia es inequívoca y reiteradísima al afirmar que *en todo caso*, tanto si subsiste como si no subsiste el contrato, la acción para el percibo del salario o diferencias de los mismos o para el cobro de horas extraordinarias prescribe a los tres años, contados desde el día en que el obrero recibió su salario sin protesta ni reclamación alguna. Y hay que decir también que la generalidad de la doctrina comparte esta interpretación sin el menor escándalo y compenetrándose hasta tal punto con la propia jurisprudencia que, en muchos casos, los argumentos doctrinales son transcripción literal, a veces por cierto sin entrecomillar, de sentencias de nuestro más alto Tribunal (12).

(12) Vid. MENÉNDEZ PIDAL: *Derecho social español*, vol. I, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1952, págs. 359-360; PÉREZ LEÑERO: *Nueva ley del Con-*

La averiguación de cómo se ha llegado a esta construcción jurisprudencial es una averiguación difícil. Pero es mucho más difícil tratar de resumirla sin fatigar la atención de los oyentes.

Examinados varios centenares de sentencias comprendidas en el período de tiempo transcurrido desde que entró en vigor el Código de trabajo de 1926 hasta nuestros días se aprecia inmediatamente que pueden ser agrupadas en distintos bloques, en función, como es lógico, de las modificaciones sucesivamente introducidas en la legislación. En el Código no hay precepto especial para salarios y horas extraordinarias. Lo introduce, para estas últimas, la Real orden de 27 de noviembre de 1930. Esta Real orden se anula cuando, de conformidad con el Decreto de la Presidencia del Gobierno Provisional de la República de 15 de abril de 1931, se revisan las disposiciones emanadas por la Dictadura, y cuando se aprueba la ley del Contrato de trabajo de 1931 tampoco se introduce en ella precepto alguno que se refiera a salarios y horas extraordinarias. La norma reaparece en la ley de 16 de julio de 1935, que reforma los Jurados Mixtos, pero —como se sabe— esta ley tiene efímera vigencia y es derogada por el Frente Popular. Sólo al promulgarse la ley del Contrato de trabajo de 1944 reaparece el precepto en la redacción que conocemos. La fluctuación jurisprudencial refleja no sin matices y claroscuros que no podemos detallar, esta misma evolución. Seguirla minuciosamente en todas sus variantes ha constituido un excitante ejercicio intelectual.

A los efectos que aquí importan hay que decir que el origen de la actual construcción jurisprudencial arranca de la época republicana. Ya hemos dicho que el artículo 94 de la ley de 1931 estaba redactado exactamente igual que el actual artículo 83, pero sin el último inciso, y por tanto, sin referencia alguna al tema de salarios y horas extraordinarias. Con este texto no parecía posible mantener la distinción entre la fecha de terminación del contrato, entendida como último día de la prestación continuada de servicios, y las fechas de pagos de los devengos periódicos. La acción prescribía a los tres años de terminar la relación laboral, sin escapatoria posible. Y así lo entendía su comentarista Hinojosa, que fundamentaba, además, su opinión

trato del trabajo, Diana, Madrid, 1944, pág. 48; PÉREZ BOTIJA: *Salarios*, Inst. Est. Políticos, Madrid, 1944, pág. 133, y *El contrato de trabajo*, Inst. Est. Políticos, Madrid, 1945, pág. 326. Este autor, en su *Curso*, 4.ª edic., 1955, pág. 237, advierte, no obstante que produce cierta perplejidad que se estimen caducados unos salarios cuando todavía vive la relación laboral que dio lugar a ellos. Vid. también GARCÍA OVIEDO: *Tratado elemental de Derecho social*, 6.ª edic., pág. 281, nota 71, donde transcribe literalmente una frase de la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de octubre de 1939 (en Aranzadi, núm. 352), aunque sin indicarlo expresamente.

explicando que «no puede decirse que el obrero es plenamente libre de accionar frente al patrono hasta que no rompa definitivamente el vínculo contractual que a él le liga» (13).

La jurisprudencia, sin embargo, no fue del mismo parecer. En un primer momento trató de evitar las perjudiciales consecuencias que para el patrono tenía la indubitable afirmación de la ley, a través de la insólita doctrina de que *las distintas modificaciones que se verifiquen en cuanto al sueldo del obrero, por disminución o aumento, implican otros tantos contratos de trabajo* por quedar novadas las obligaciones que se derivarán de aquellos actos jurídicos, conforme a lo que preceptúa el artículo 1.203. 1.º, del Código civil, con lo cual la terminación de cada contrato determina necesariamente nuevo punto de partida para el cómputo de la prescripción que pueda aducirse (14).

Ahora bien: en lógica consecuencia, cuando no hay modificación de condiciones a lo largo de la relación laboral, el Tribunal Supremo entendía que la prescripción se producía a los tres años de la terminación, aunque la reclamación se extendiera a períodos muy anteriores (15).

Un claro ejemplo de la doble actitud jurisprudencial, según hubiera o no existido novación, lo da la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1933 (16). Un dependiente de ultramarinos, que trabajaba desde 1918, el 1 de julio de 1927 fue ascendido a encargado de otra tienda propiedad del mismo patrono. Según el Tribunal Supremo, se trataba de dos contratos de trabajo independientes entre sí, «sin otro nexo que el de ser las mismas ambas partes contratantes». Las acciones derivadas del primero prescribieron el día 1 de julio de 1930, es decir, a los tres años de la modificación. En cambio, las derivadas del segundo se extienden a toda la vida del mismo, porque el plazo se cuenta desde su terminación.

Como ha puesto de relieve el profesor Alonso García, «resulta evidentemente discutible la tajante afirmación que se hace en la doctrina transcrita, según la cual es dable tener por ultimado el contrato por la simple existencia de un aumento o disminución del salario, toda vez que la novación de que aquí se habla habría que interpretarla como meramente modifi-

(13) HINOJOSA: *El contrato de trabajo*, Edit. Rev. Der. Priv., Madrid, 1932, página 254.

(14) Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 1931, en Aranzadí, 1930-31, núm. 3.970; Cfr. las de 22 de diciembre de 1932, 7 de enero y 11 de abril de 1933, en Aranzadí 1932-33, núms. 3.711, 3.730 y 3.858.

(15) Vid. las sentencias del Tribunal Supremo de 7 y 19 de enero de 1932 y 7 y 14 de febrero de 1933, en Aranzadí 1932-33, núms. 3.316, 3.335, 3.770 y 3.773.

(16) En Aranzadí 1.932-33, núm. 3.762.

cativa y no extintiva de la relación anterior» (17). Tan exacta es esta afirmación del profesor citado que, llevando la tesis a sus últimas consecuencias, no se reduciría sólo a las acciones para reclamar salarios y horas extraordinarias, sino a todas las acciones derivadas del contrato de trabajo.

Seguramente, por lo poco convincente de esta construcción, pero de una manera casi insensible, el Tribunal Supremo modifica en una segunda fase este planteamiento, para concluir, en definitiva, que incluso en los contratos que ininterrumpidamente mantuvieron las mismas condiciones "*cada acto de pago revelador del propósito de liquidar los servicios prestados hasta entonces determina una justa y neta distinción que rompe su continuidad entre los servicios correspondientes a diversos períodos de tiempo*". La afirmación aparece en la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 1933, que no tiene desperdicio, por cuanto parece inspirada en un peculiar principio «pro empresario» (18).

Se dice en ella que se altera la doctrina hasta entonces mantenida —según la cual el contrato de trabajo no termina hasta que real y efectivamente dejan de prestarse los servicios cuando éstos son sin interrupción continuados y que desde esa fecha ha de empezar a contarse el plazo de prescripción— porque «la aplicación de tal criterio ha hecho observar que, si bien en los primeros años de la vigencia de las disposiciones referentes al pago de dichas horas, en rigor no podía originar graves abusos ni perjuicios excesivos que llegaran en algún caso a arruinar a modestos industriales, es lo cierto que... sería hoy posible extender la reclamación a un crecido número de años, en pugna manifiesta con los principios de moral y de justicia, inspiradores sin duda del Poder público cuando dictó las disposiciones referentes al caso». De ahí que, a partir de ese fallo, «la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día que pudieron ejercitarse», es decir, desde que el obrero recibe su jornal en una determinada fecha y lo acepta sin protesta ni reclamación, liquidando de tal modo el período anterior de su trabajo... «La continuidad de los servicios —se lee más adelante— no debe entenderse en sentido material, sino en el propiamente jurídico, y es visto que cada acto de pago revelador del propósito de liquidar los servicios prestados hasta entonces determina una justa y neta distinción que rompe su continuidad entre los servicios correspondientes a diversos períodos de tiempo.»

Nótese que esto se declara en 1933, cuando el único precepto vigente en materia de prescripción es el equivalente al actual artículo 83, sin el

(17) *Derecho del trabajo*, II, Bosch, Barcelona, 1960, pág. 657.

(18) En Aranzadi 1932-33, núm. 3.914.

inciso de los salarios y horas extraordinarias y sin que tenga aparentemente la menor apoyatura legal ese razonamiento de la jurisprudencia. Se está aplicando el artículo 1.969 del Código civil, con olvido absoluto del precepto especial que el propio Código contiene en el artículo 1.967, y desde luego, olvidando también el artículo 94 de la ley de 1931. La perplejidad que ello produce al estudioso se disipa cuando se comprueba que, aun siendo la sentencia del 26 de mayo de 1933, por razón de la fecha de la reclamación, el Tribunal Supremo aplica al supuesto el Código de trabajo de 1926, en el que había un artículo —el 18—, según el cual, «a falta de estipulación expresa, y salvo el caso de prueba de costumbre en contrario (el contrato de trabajo), se entenderá concertado: Por día, cuando la remuneración sea diaria, aun cuando su pago se efectúe por semanas o quincenas; por meses, cuando la remuneración sea mensual, y anual, si es por años». Con base en este precepto tiene sentido decir que la prestación de servicios continuados implica una serie sucesiva de contratos y que la fecha de terminación del contrato a tiempo indeterminado coincide en la práctica con la fecha de cada pago de salarios.

Lo que no tiene sentido es que la jurisprudencia posterior olvide este importante detalle y tome como modelo doctrina transcrita para aplicarla también a supuestos en los que el Código de 1926 ha dejado ya de tener aplicación. No hace falta comentar la trascendencia que la doctrina tiene. Si cada acto de pago rompe la continuidad de los servicios, se están desmontando los conceptos de estabilidad y de antigüedad, con todas sus incalculables consecuencias. Y sin embargo, ésta es la tesis que sistemáticamente mantiene desde entonces la jurisprudencia que aplica la ley del 31.

Ya dijimos al principio cuál es el actual planteamiento del problema. Aclarado por el propio precepto legal que si el contrato subsiste, el plazo de tres años se computa desde el día en que el obrero recibió su jornal sin reclamación, la jurisprudencia aplica la misma doctrina *también cuando el contrato no subsiste*. Y esto ni tiene fundamento legal ni está correctamente justificado en los fallos, que se limitan a recoger unos precedentes elaborados —a través del equívoco que queda descrito— cuando estaba vigente el Código de trabajo de 1926.

No se puede ignorar el perjuicio que para el empresario supone verse afectado por reclamaciones salariales excesivamente antiguas. Pero la única manera de evitarlo, si así se desea, es la de reformar el precepto, suprimiendo ese clarísimo inciso de «si el contrato subsistiera». Mientras tal reforma legal no se lleve a cabo, la jurisprudencia no tiene hoy argumentos convincentes para prescindir cómodamente de él, tal y como viene haciendo.

Como se sabe, muchas acciones derivadas del contrato tienen señalado

plazo especial, y por tanto, están exceptuadas de esta regla general de los tres años. No podemos detenernos en los problemas que cada una de ellas plantea, y que no son pocos. La prescripción o caducidad de las faltas laborales, de la acción de nulidad del contrato, de la acción para impugnar la clasificación profesional o para reclamar por vacaciones no disfrutadas, o para exigir el cumplimiento de la prohibición de concurrencia una vez terminado el contrato, plantean, a su vez, problemas complejÍsimos que demuestran la necesidad de una sistemática reelaboración legal del problema, pero cuya exposición debemos dejar, por desgracia, para otro momento. Y ello porque —como se sabe— la excepción más importante a la prescripción general de tres años es la correspondiente a la acción llamada de *despido*, en la que merece la pena detenerse algún tiempo.

«La acción por despido injustificado —dice el artículo 82 de la ley del Contrato de trabajo— *caducará* a los quince días siguientes de aquel en que se hubiera producido, prorrogables por otros tres días si el lugar del trabajo fuera distinto de la localidad en que la Magistratura de Trabajo resida.» Por su parte, el artículo 98 de la ley de Procedimiento laboral dispone que «el trabajador podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo contra el despido acordado por la Empresa cuando lo considere improcedente. En este caso deberá hacerlo, mediante demanda, dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido, prorrogables por otros tres si el lugar de trabajo fuera distinto a la localidad en que la Magistratura resida, siendo el citado plazo de *caducidad* a todos los efectos.»

La configuración como caducidad del plazo de ejercicio de la acción de despido procede también de la jurisprudencia, consagrada después por el citado artículo de la ley de 1944.

La primera disposición que estableció un plazo distinto de la prescripción general de tres años para reclamar contra el despido fue el Real decreto de 30 de julio de 1928. Me permito insistir en esta fecha del 30 de julio porque, aunque la cuestión no tenga excesiva importancia, es muy frecuente el error de citarla con fecha del 22, error que procede del Diccionario de Alcubilla, y que revela lo poco que hay que fiarse de las recopilaciones y la constante necesidad que tenemos de acudir directamente a los textos oficiales (19).

(19) La fecha del Decreto ha sido objeto de reiterada confusión por muchos laboristas, como ya indicamos en *La terminación del contrato de trabajo*, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1967, pág. 68, nota 49. Sin embargo, RODRÍGUEZ PIÑERO ha dedicado, precisamente, un estudio a «El régimen jurídico del despido y el

Pues bien; en esa disposición se establece un plazo de cuarenta y ocho horas para acudir al Comité paritario reclamando contra el despido. La explicación de la brevedad de este plazo está, según Gallart Folch, en que la medida coincidió con la importante reforma legislativa que supuso el reconocimiento del derecho a indemnización por despido injustificado, y era explicable que el ministro legislador quisiera atemperar lo avanzado de la reforma y la reacción que había de producir limitando los casos de aplicación; efecto que conseguía fijando en cuarenta y ocho horas el término para interponer la demanda (20). Pero ese término fue considerado de prescripción, y cuando se elevó a tres días, o cuando se fijó en cinco, siguió siendo considerado plazo de prescripción, y no de caducidad (21).

Como se ha dicho tantas veces (22), fue la sentencia del Tribunal Su-

Real Decreto de 22 de julio de 1928», en R. P. S., núm. 74, 1967, págs. 23 a 77, repitiendo esa fecha al menos en tres ocasiones y siguiendo la equivocada línea de GALLART FOLCH, CERRILLO QUÍLEZ, AGUINAGA, CABRERA CLAVER y, alguna vez, NÚÑEZ SAMPER quien, no obstante, había con anterioridad advertido ese mismo error. La equivocación procede, seguramente, del *Diccionario de la Administración española de Alcubilla*, Apéndice de 1928, pág. 824. Pero en la *Gaceta de Madrid*, núm. 218, del 5 de agosto de 1928, págs. 724 y 725, se puede comprobar que si bien la Exposición del Ministro Aunós «para someter a la aprobación de V. M. el adjunto proyecto de Decreto» está fechada el 22 de julio, el Real Decreto, núm. 1.392, está dado «en Santander a treinta de julio de 1928». Cfr. *Enciclopedia Jurídica Española* Seix, Apéndice de 1928, y las correctas citas de HOSTENCH: *El derecho de despido en el contrato de trabajo*, Bosch, Barcelona, 1929, págs. 112, 131, 132, 136, 163, 172 y 176, ó de ZANCADA: *Derecho corporativo español*, Ortiz, Madrid, s. f., pág. 369.

(20) GALLART FOLCH: *Derecho español del trabajo*, Labor, Barcelona, 1936, página 88.

(21) Vid. las resoluciones de 1 y 19 de febrero de 1932, 13 de abril y 20 de julio de 1933, y 20 de febrero de 1934, en GONZÁLEZ ROTHVOSS: *Anuario español de Política Social*, 1934-35, págs. 1.651-1652, de las que se deduce claramente la consideración de prescripción que como tal debe ser alegada por el demandado y puede interrumpirse. Vid., también, las sentencias del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1939, en Aranzadi, núm. 378; 9 de enero, 8 y 22 de febrero, 24 de junio, 8 y 27 de noviembre de 1940, en Aranzadi, núms. 18, 118, 142, 580, 1.028 y 1.072. Especialmente interesantes son las de 17 de octubre de 1940, en Aranzadi, núm. 940, uno de cuyos considerandos expone incluso la doctrina general de la prescripción con base en los artículos 1.961 y 1.975 del Código civil, y la de 13 de noviembre de 1940, en Aranzadi, núm. 1.042, que apreció incongruencia en la sentencia recurrida porque había aplicado, de oficio, una prescripción en ningún momento invocada por el demandado.

(22) MARTÍNEZ SÁNCHEZ-ARJONA: «Acción por despido. ¿Caducidad o prescripción del plazo para ejercerla? Interpretación del artículo 47 de la ley de 27 de noviembre de 1931» (sentencia de 7 de enero de 1941), en *Rev. Der. Priv.*, 1941, págs. 211-213; GARCÍA OVIEDO: *Tratado elemental*, cit., págs. 279-280; HERNAINZ MÁRQUEZ: *Tratado*,

premo de 7 de enero de 1941 la que varió radicalmente de criterio. A partir de ella, el plazo para reclamar contra el despido es de caducidad y no de prescripción. Es curioso observar —entre paréntesis— que uno de los fundamentos de esta sentencia está en considerar que si el plazo fuera de prescripción admitiría suspensión e interrupción, «medios que no pueden tener cabida en la caducidad porque, de dársela —dice—, se otorgaría al consentimiento de la voluntad individual más eficacia que al propio precepto legislativo». Digo que es curioso porque hoy, como se sabe, se admiten suspensiones e interrupciones, y sin embargo, no se ha alterado su carácter de caducidad.

Fue durísima, como es notorio, la crítica de que hizo objeto a este fallo Martínez Sánchez-Arjona (23). Acaso lo más memorable de ella estribe en su observación de que en nuestra legislación civil la caducidad suele referirse a la instancia, es decir, al momento en que la acción ha tomado ya realidad, convirtiéndose en interpelación judicial, y así, se habla de que decaen las actuaciones o documentos. Pero tal polémica no debe preocuparnos ahora, supuesto que la ley recogió la doctrina jurisprudencial y configura expresamente la caducidad de la acción de despido.

No requiere tampoco especiales aclaraciones el motivo de este plazo de caducidad. Considérese o no excesivamente perentorio y severo, lo cierto es que estamos ante un supuesto en el que la incertidumbre no admite larga duración. El problema está en determinar a qué se refieren los preceptos vigentes cuando hablan de despido injustificado o improcedente.

A primera vista, parece que la acción por despido se reduce exclusivamente a aquellos supuestos a que alude el artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral, es decir, al ejercicio por las empresas de la facultad rescisoria a que se refiere el artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, y por consiguiente, la reclamación quedaría reducida a la discusión de si se han producido o no aquellas de las causas del artículo 77 (24) que se haya hecho constar en la comunicación escrita y fechada que la propia ley de Procedimiento laboral exige para la validez del despido. De ser exacta esta interpretación, cualquier otra causa de terminación o ruptura del contrato estaría protegida por una acción no sometida a la caducidad de quince días, sino a la prescripción general de tres años. La cuestión tiene enor-

10.ª edición, 1969, pág. 458; PÉREZ SERRANO: «Caducidad o prescripción en la acción por despido», en *Rev. de Trabajo*, núm. 1, enero 1945, págs. 5 a 17.

(23) *Loc. cit.*

(24) O las equiparadas legal o jurisprudencialmente, como la participación en un conflicto colectivo con inobservancia de las normas vigentes.

me trascendencia, porque excluiría de la caducidad a las acciones para reclamar por despido nulo, por despido provocado, por imposibilidad o excesiva onerosidad sobrevenidas y por cualquier otro motivo no estrictamente fundado en el incumplimiento del trabajador, incluyendo aquellos supuestos en que el empresario estime realizado el contrato porque ha llegado a su término o se ha cumplido la condición resolutoria válidamente añadida al mismo, o resuelve ante *tempus* el contrato a tiempo determinado.

No cabe duda de que pueden aducirse algunos fundados argumentos en defensa de esta tesis.

Por una parte, aunque el artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral se refiere a la facultad rescisoria del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, sin directa alusión a la causa 8.ª, y parece, por tanto, que comprende las nuevas causas de terminación que enumera el artículo, esta interpretación resultaría forzosísima. La exigencia de escrito fechado y motivado para resolver el contrato por mutuo acuerdo, por muerte del trabajador o por voluntad de éste, resulta tan pintoresca, tan inútil y de tan escasa aplicación práctica, que no se puede sostener en serio. Pero es que, además, el artículo 102 de la propia ley de Procedimiento laboral entrañaría una insalvable contradicción, porque obliga al magistrado a calificar el despido de «procedente» *cuando haya sido debidamente alegada y probada alguna de las causas del artículo 77 de la ley de Contrato de trabajo*, y de «improcedente» *en todos los demás casos*.

La lógica es implacable. El empresario que resuelve el contrato porque llegó a su término, o por fuerza mayor, o no está obligado a la comunicación escrita, fechada y motivada, o —si lo está— se expone a que en todo caso su conducta constituya un despido improcedente, porque no alega —ni mucho menos prueba— alguna de las causas del artículo 77.

Esto obliga a considerar que el artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral se refiere sólo a la causa 8.ª del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, como por cierto asegura reiteradamente la jurisprudencia (25). Pero si el artículo 97 de la ley de Procedimiento laboral sólo se refiere a la causa 8.ª del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, a ella debe refe-

(25) En efecto, es reiterada la afirmación de que la comunicación escrita no es exigible en los demás supuestos que contempla dicho precepto, «pues que no entrañan el ejercicio por el empresario de su facultad rescisoria unilateral, sino que se refieren a la extinción del contrato de trabajo por causas previamente estipuladas, válidamente convenidas, ajenas a la voluntad de los contratantes o decidida por la libre voluntad del trabajador». Vid. dos sentencias de 30 de marzo de 1965, en *J. S.*, núm. 10, páginas 161-167, y la de 12 de febrero de 1966, en *J. S.*, núm. 15, pág. 140.

rirse, en inevitable consecuencia, la acción por despido improcedente del artículo 98 y —desde luego— la caducidad establecida para ella.

Cualquiera que conozca las aportaciones doctrinales de los trece últimos años —es decir, desde el Decreto de 26 de octubre de 1956— sabe hasta qué punto han sido aceptadas construcciones semejantes a la que queda descrita. La jurisprudencia, sin embargo, aplica la caducidad a todos los supuestos, y no sólo al despido improcedente. He aquí una nueva prueba de la imprecisión a que aludíamos al principio y del distanciamiento entre el tenor literal de la norma escrita y la aplicación de la misma a los supuestos fácticos.

Pero también aquí la evolución histórica de los preceptos nos da la clave para entender el origen del problema. Sintetizando en una sola frase toda esa larga evolución, cuyo estudio ha requerido también largas dosis de paciencia, estamos en condiciones de afirmar que en las cinco disposiciones que desde 1928 a 1944 regularon sucesivamente el supuesto se hablaba del despido injustificado o *sin indicación de motivo*, y por tanto, estaba incluida en el plazo de prescripción —y a partir de 1941 en el de caducidad— cualquier reclamación surgida de la terminación del contrato. Cuando el legislador de 1944 omite la alusión al despido sin causa y habla únicamente del despido injustificado, su expresión tiene —según todos los síntomas— carácter omnicompreensivo. Pero el famoso Decreto de despido de 1956, que sin duda ninguna intenta regular únicamente las consecuencias de la supresión del expediente previo que se exigía para los despidos disciplinarios, va a ser recibido en la ley de Procedimiento laboral de 1958 —y en todas las posteriores— como única normativa procesal para todos los casos en que se reclame por razón de la terminación del contrato. Y por eso, a partir de 1956, surge esta gravísima polémica, en la que la interpretación literal de las normas y la opinión de buena parte de la doctrina abonan la tesis restrictiva, mientras la jurisprudencia mantiene, con particular insistencia, la tesis extensiva.

«La expresión despido injustificado —se puede leer en numerosas sentencias (26)— ha de entenderse en el lato sentido de terminación del contrato de trabajo no ajustada completamente a Derecho, comprensiva así, tanto de las acciones derivadas de la aplicación de las justas causas prevenidas en el artículo 77, en relación con la causa 8.^a del 76, ambos de la ley de Contrato de trabajo, como de las que derivan de las restantes causas de

(26) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de mayo de 1964, en *J. S.*, núm. 5, pág. 178, y del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1960, en *Aranzadi*, núm. 2.394.

terminación de los contratos de trabajo que el último artículo citado contiene, e incluso de las que tienen su origen en la omisión de requisitos formales que, con independencia de que se halle o no justificado el despido, produce su nulidad.»

Y así, caduca a los quince días la acción cuando el contrato termina por la causa no legítima de cesión o venta de la Empresa (27), o cuando se jubila al trabajador (28), o cuando se ha prorrogado ilegalmente el período de prueba y se desiste del contrato (29), o cuando el contrato termina por expiración del tiempo convenido (30), e incluso cuando se duda de la naturaleza laboral del contrato, supuesto este último en el que no cabe condicionar la caducidad a la previa declaración jurisdiccional de aquella naturaleza (31).

Tan rigurosa ha sido la jurisprudencia en la extensión del plazo de caducidad que lo aplica también al supuesto de resolución del contrato por crisis laboral o económica. Lo pongo como ejemplo de rigor porque, como se sabe, en este caso la legislación admite una duplicidad de impulso procesal al reconocer la acción de los trabajadores para reclamar su indemnización y al ordenar a las Magistraturas que consideren como demandas interpuestas por los trabajadores las resoluciones administrativas que deben serles remitidas en plazo de diez días. Pues bien; según jurisprudencia reite-

(27) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 28 de abril de 1964, en *J. S.*, número 5, págs. 167-168.

(28) Este supuesto resulta dudoso. Según la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1946, en Aranzadi, núm. 915, «jubilar separando del servicio y despedir del mismo son términos equivalentes rompientes del contrato laboral», por lo cual la reclamación por aquello debe regirse en su externa modalidad lo mismo que por esto, siéndole aplicables los mismos términos de vitalidad que, referidos al despido, consigna el artículo 82 de la ley de Contrato de trabajo. En cambio, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1967, en *J. S.*, núm. 22, págs. 122-123, declara que las acciones sobre nulidad de jubilación son de despido y que plantear la caducidad de las mismas es cuestión artificial y caprichosa. Hay que advertir, sin embargo, que lo discutido en este último proceso era la nulidad de una cláusula del convenio colectivo que contradecía lo dispuesto en la Orden de 1 de julio de 1953, según la cual la jubilación es siempre un derecho del trabajador, y es esa nulidad la que declara el Tribunal Supremo y, consiguientemente, la jubilación declarada en base a ella. Pero, en líneas generales, resulta sorprendente que el trabajador ilegalmente jubilado pueda permanecer durante tres años sin interponer su acción.

(29) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 13 de diciembre de 1965, en *J. S.*, número 14, págs. 223-224.

(30) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de diciembre de 1966, en *J. S.*, número 19, pág. 193.

(31) Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1963, en Aranzadi, número 2.104.

rada, aquella acción caduca a los quince días (32), y si la Delegación de Trabajo o la Dirección General omiten el envío dentro de plazo de la copia de su resolución, ello no afecta a la firmeza de su acuerdo —que precisamente debe enviarse cuando ya es firme—, de manera que el trabajador no puede interponer su demanda reclamando la indemnización después de quince días, ni siquiera fundándose en esta circunstancia (33).

Hay que añadir, incluso, para precisar el largo alcance que este problema tiene, que por este camino de la caducidad se ha llegado a desnaturalizar la nulidad misma del acto de despido. La afirmación de mi querido compañero el doctor Almansa Pastor, para el cual la caducidad no es aplicable al despido nulo (34), puede tener —lo tiene sin duda— un sólido fundamento en una escrupulosa aplicación de la doctrina general sobre la nulidad de los actos. Pero el tratamiento jurisprudencial del problema ha llevado a la conclusión de que el llamado despido nulo por simple falta de un requisito formal no tiene de nulo más que el nombre. Y ello porque si no se reclama en el plazo de quince días contra esa mal llamada nulidad, el supuesto acto nulo adquiere plena validez y eficacia. No es cosa de plantear aquí el complejísimo problema de la nulidad de los actos jurídicos. Pero si la doctrina más autorizada entiende que *quod nullum est, nullum habet effectum*; que la situación jurídica permanece como estaba antes del negocio; que «los interesados o cualquiera pueden seguir comportándose a tenor de ello, como si aquél no existiese», y que «ello tiene lugar *ipso iure* y sin necesidad de ejercicio de acción alguna», salvo en algunos supuestos la acción declarativa de la nulidad, que es imprescriptible (35), hay que concluir que la llamada nulidad del despido no es —en el fondo— una verdadera nulidad. Y ello, precisamente, aceptando la irreprochable construcción del doctor Almansa Pastor sobre las consecuencias que debería tener tal nulidad en el supuesto de que lo fuera, pero que, evidentemente, no se producen en nuestro ordenamiento. Dado el tenor de nuestra jurisprudencia, cualquier discusión sobre este punto resultaría puramente bizantina.

(32) Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1953, en Aranzadi, número 3.077; sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 21 de mayo de 1964, en *J. S.*, núm. 5, págs. 184-185, y de 6 de abril de 1967, en *J. S.*, núm. 22, páginas 236-237.

(33) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de mayo de 1964, en *J. S.*, número 5, págs. 178-179; cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 1953, cit.

(34) *El despido nulo*, Tecnos, Madrid, 1968, págs. 176-182.

(35) Vid. ALBALADEJO: *Derecho civil*, 2.ª edic., Bosch, Barcelona, 1965, páginas 194-195.

Y sin embargo, la jurisprudencia no tiene toda la razón. Basta pensar, para comprenderlo, en el ejemplo del mutuo acuerdo de las partes. Es claro que, en el supuesto normal de mutuo acuerdo, la propia naturaleza de las cosas obliga a suponer que el trabajador no tiene reclamación posible, en cuanto que sería ir contra los propios actos. Pero no podemos eludir la posibilidad, al menos a efectos de laboratorio, de que de lo que se trate sea, precisamente, de revisar la validez de la propia declaración de voluntad. Supongamos que el trabajador es inducido a dar su conformidad a la terminación de su relación laboral con error grave (36), o impelido acaso por la violencia, intimidación o dolo de la otra parte. La acción de nulidad de su consentimiento no puede caducar, a nuestro juicio, a los quince días de haberlo prestado, entre otras razones porque acaso en esa fecha no se ha descubierto el error, o no han cesado la violencia o la intimidación. Que la jurisprudencia no admita excepciones al plazo de caducidad no puede ser argumento bastante que nos impida postular el adecuado esclarecimiento de todos estos preceptos y la indispensable reforma legal que introduzca rigor y precisión donde sólo se aprecia un lamentable confusionismo.

Digamos también, por referirnos a otro de los puntos que ha sido objeto de polémica, que la distinción intentada por algunos estudiosos entre el despido improcedente y el incumplimiento contractual (37) no puede utilizarse para esquivar indirectamente el perentorio plazo de caducidad. Habría que entrar aquí en sutiles discusiones que el tiempo no permite. Pero, sintetizando todas ellas, debo asegurar que la jurisprudencia sólo admite ese distingo en los estrictos supuestos en que el contrato se celebró a tiempo directamente determinado y el empresario no alega para resolverlo ninguna clase de motivo distinto de su pura conveniencia (38). En el resto de los

(36) Vid. un supuesto en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de febrero de 1968, en *J. S.*, núm. 27, págs. 214-215. Un contrato terminado por mutuo disenso durante una enfermedad, a pesar de la prohibición del artículo 76, 1.º, de la ley de Contrato de trabajo, está sometido a las normas generales de caducidad. Por otra parte, la norma general, aun para las demandas formuladas en plazo, es la de que el mutuo acuerdo salva cualquier posible ilegalidad. Cfr. sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 21 de septiembre de 1968, sobre validez del acuerdo de disolución, aunque en él se eludan las disposiciones vigentes en materia de crisis laboral.

(37) SAGARDOY: «La resolución injusta por el empresario del contrato de trabajo (El pago de salarios por servicios no prestados)», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, número 51, 1961, págs. 115-116. En la jurisprudencia está claro, en todo caso, que no pueden ejercerse las dos acciones simultáneamente, porque ello provoca la excepción en cosa juzgada: sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1964, en *J. S.*, número 6, págs. 89-90; ídem, de 282 de marzo de 1966, en *J. S.*, núm. 16, pág. 117-118.

(38) Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1956, en Aranzadi,

casos, la acción del trabajador caduca irremediabilmente por el transcurso de quince días sin ejercitarla (39).

Pero este generalizado planteamiento jurisprudencial provoca un nuevo y delicadísimo problema, que es el del cómputo del plazo de esos quince días «siguientes a aquel en que se hubiera producido». Normalmente esta fecha viene determinada por el conocimiento, por parte del trabajador, de la manifestación inequívoca de la voluntad del empresario, y consiguientemente, la regla general es la del día en que se recibe la comunicación escrita del despido (40), o la fecha posterior que la propia comunicación contenga (41), o la última de las comunicaciones, si se producen varias (42), salvo que se trate simplemente de copias (43).

Pero, en la práctica, las situaciones son mucho más complejas, y dado que, como queda dicho, cualquier acción derivada de la terminación del contrato está sujeta al plazo de caducidad, el cómputo de la fecha viene determinado por la conducta del empresario y por cualquier acto suyo que revele claramente su decisión (44), como es —desde luego— el despido verbal, con cese en la prestación efectiva de sus servicios (45), o la negativa a la reincorporación al trabajo después de un período de ausencia (46). A partir del Decreto de 20 de septiembre de 1962 es frecuente el despido por participación en conflictos colectivos ilegales, advirtiendo, sin embargo, que

número 3.750; ídem, de 17 de octubre de 1960, en Aranzadi, núm. 3.002; ídem, de 22 de marzo de 1966, en *J. S.*, núm. 16, págs. 99-100.

(39) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1966, en Aranzadi, número 2.098; ídem, de 6 de junio de 1968, en *J. S.*, núm. 29, págs. 101-102; ídem, de 26 de mayo de 1966, en *J. S.*, núm. 17, págs. 127-129.

(40) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 5 de julio de 1966, en *J. S.*, número 17, págs. 291-292; ídem, de 28 de noviembre de 1967, en *J. S.*, núm. 25, página 239.

(41) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 9 de octubre de 1965, en *J. S.*, número 13, págs. 191-192. Naturalmente, se trata de la fecha que se fija para el cese, no de la que lleve la carta. Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 7 de junio de 1966, en Aranzadi, núm. 2.784.

(42) Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de abril de 1967, en *J. S.*, núm. 22, página 105.

(43) Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 1968, en *J. S.*, número 30, págs. 86-87.

(44) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 14 de julio de 1961, en *B. O. M. T.*, página 1.155.

(45) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de abril de 1966, en *J. S.*, número 16, pág. 265.

(46) Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de abril de 1967, en *J. S.*, núm. 22, páginas 106-107; ídem, de 11 de enero de 1967, en *J. S.*, núm. 21, págs. 96-97, con reprochable doctrina.

se puede solicitar la readmisión. En tal supuesto, el cómputo empieza también al recibir la comunicación, y no al producirse la negativa de readmisión, dado que la readmisión presupone exactamente el anterior despido (47).

Por último, si nos detenemos a examinar el criterio de distinción entre prescripción y caducidad, nos encontramos que la incertidumbre que reiteradamente ha señalado la doctrina (48) se agudiza aún en el Derecho del trabajo. En líneas generales, podemos decir con Coviello o con Albaladejo que la finalidad de la prescripción es dar por extinguido un derecho que, por no haber sido ejercitado, se puede suponer abandonado por el titular, mientras que la finalidad de la caducidad es fijar de antemano el tiempo durante el cual puede un derecho ser ejercitado. Como consecuencia, mientras la prescripción tiene, como ya vimos, carácter de *exceptio* y debe ser alegada, la caducidad opera por ministerio de la ley. Otra diferencia que se puede también atisbar es la de que mientras en el cómputo del plazo de prescripción no se descuentan los días inhábiles, en el cómputo del plazo de caducidad es preciso descontarlos, aunque esto, más que una diferencia, sea una consecuencia de la diferencia.

Pero, en cambio, hay dos temas en los que una vez más nuestro ordenamiento jurídico-laboral se separa de la doctrina comúnmente admitida. Me refiero, por una parte, a la habitual opinión de que la caducidad no consiente interrupciones ni suspensiones. Y por otra, a los conceptos mismos de interrupción y suspensión, utilizados en nuestra ley de Procedimiento laboral con absoluta imprecisión.

Desde el primer punto de vista, la caducidad de la acción por despido se suspende y se interrumpe. Es bien sabido que la diferencia entre suspensión e interrupción estriba, fundamentalmente, en que en la suspensión se suman los plazos anteriores y posteriores a la misma, mientras que en la interrupción, la parte de plazo transcurrida antes de ella resulta estéril —como diría Von Tuhr (49)— y el nuevo período que comienza después de ella no se puede sumar al precedente. Sobre esta base se puede afirmar que la caducidad se *interrumpe* por error en cuanto al patrono y por la reclamación previa que se exige para el personal obrero y artesano al servicio del Movimiento, y se *suspende* por presentación de la demanda de conciliación sindical, por la reclamación administrativa previa exigida para demandar al Es-

(47) Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 1965, en *J. S.*, número 14, págs. 109-111; sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 de junio de 1964, en *J. S.*, núm. 6, págs. 234-235.

(48) Vid. COVIELLO: *Doctrina general del Derecho civil*, Uteha, Méjico, 1949, páginas 538-539.

(49) *Tratado de las obligaciones*, tomo II, Reus, Madrid, 1934, pág. 186.

tado u Organismos dependientes de él y por la reclamación previa establecida para los agentes ferroviarios (50). Pero —y aquí entramos en la falta de rigor con que las palabras se utilizan— la ley habla, en algunos de esos supuestos suspensivos, de interrupción, para añadir luego que el cómputo no empieza de nuevo, sino que se reanuda, y por tanto, para configurar verdaderos supuestos de suspensión.

Creo que cuanto queda dicho avala suficientemente mis iniciales afirmaciones. La herencia de preceptos arrancados de su inicial contexto, la imprecisión terminológica y la persistencia de una doctrina jurisprudencial en ocasiones muy poco científica exigen una profunda reelaboración que verdaderamente contribuya a la anhelada claridad del Derecho, que es tanto como decir a la seguridad jurídica en el Derecho del trabajo.

FERNANDO SUÁREZ GONZÁLEZ

(50) Cfr. arts. 49, 51, 99, 112 y 139 del T. A. P. L.

