



DELIMITACIÓN DEL CÓMPUTO DE PLAZO DE CADUCIDAD
DE LA ACCIÓN DE DESPIDO EN ATENCIÓN A LA EFICACIA
DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA*
Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social
Sentencia 2255/2022, de 08.06.2022
Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro

J. Eduardo López Ahumada**
Universidad de Alcalá

1. INTRODUCCIÓN

El presente comentario se refiere a la interpretación por parte de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de la aplicación del cómputo del plazo de caducidad a efectos de despido, especialmente cuando se producen retrasos o dilaciones en el desarrollo del trámite de conciliación administrativa previa. En concreto, se interpreta la posibilidad de suspensión del plazo desde la presentación de la papeleta de conciliación, incluido este mismo día, y hasta la celebración de dicho acto o bien cuando hayan transcurrido quince días sin haberse celebrado la conciliación previa. En esta sentencia, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo viene a reinterpretar y a delimitar la doctrina jurisprudencial en relación con la delimitación del período de cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido.

2. SUPUESTO DE HECHO

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo analiza el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto frente a la sentencia dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia número 792/2019, de 21 de octubre, recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia número 33/2019, de 24 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid.

Concretamente, el actor recibió por parte de la empresa una carta de despido con efectos desde ese mismo día, indicando que debido a una disminución continuada y voluntaria de su rendimiento e incumpliendo los objetivos pactados, se producía la

* Recibido el 10 de octubre de 2022. Aprobado el 17 de septiembre de 2022.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

rescisión de su contrato con efectos desde la fecha indicada en la carta, sin que se pudieran probar los hechos imputados al actor. A resultas de dicha comunicación, se presentó la correspondiente papeleta de conciliación ante el SMAC, celebrándose el acto de conciliación previa sin avenencia. La sentencia de instancia estimaba la demanda interpuesta por el actor, declarando la improcedencia del despido y condenando a la empresa a la readmisión del trabajador o, bien a elección por parte de esta, a la entrega de la correspondiente indemnización. En caso de readmisión, correspondería el abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

En el correspondiente recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid vino a desestimar el recurso de suplicación formulado por la empresa, confirmándose con ello la sentencia de instancia. Se condenaba a la recurrente al pago de las costas del recurso. Frente a esta resolución se interpuso el correspondiente recurso de casación para la unificación de la doctrina, alegándose como sentencia contradictoria con la resolución recurrida, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas, de 27 de noviembre de 2001 (rec. 787/2001). Se alegaba la infracción del art. 65.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y del art. 59.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). A la vista de dicha pretensión, el Tribunal Supremo admitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina.

Desde el punto de vista del supuesto de hecho, es importante destacar que las actuaciones procesales, que vienen a determinar el cómputo de los plazos, se refieren a las siguientes fechas del año 2018. En primer lugar, el 24 de agosto se produce la notificación por parte de la empresa del despido disciplinario al trabajador; el 4 de septiembre se presenta la demanda de conciliación administrativa y el 2 de octubre se produce el acto de conciliación sin avenencia en el trámite procesal. Finalmente, el 18 de octubre se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social.

Como hemos indicado, la sentencia del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid venía a estimar la demanda y declaraba la improcedencia del despido. En ese momento se alegaba la excepción de caducidad, indicándose que sumados los días hábiles que existían entre el cese y la papeleta, más los días contados a partir del fracaso de la conciliación y la presentación de la demanda, no se había producido la superación del plazo de los veinte días de caducidad. Igualmente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimaba el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, indicando que cuando se presentó la papeleta de conciliación habían transcurrido siete días hábiles y desde el fracaso de la conciliación el 2 de octubre hasta el 18 de ese mismo mes habían transcurrido doce días. En su conjunto habían transcurrido 19 días, dando lugar a la inexistencia de caducidad. Sin embargo, la empresa entiende en el recurso de casación para la unificación de la doctrina que se produce la vulneración del artículo 65.1 de la LRJS y del artículo 59.3 del ET. A estos efectos, la empresa tiene en cuenta

la doctrina de la sentencia de contradicción, sosteniendo que en virtud de dicha interpretación, cuando se presentó la demanda ya habían transcurrido veintidós días hábiles.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

Desde el punto de vista del razonamiento jurídico, la cuestión central se refiere a si la acción de despido se encontraba caducada por haberse presentado la demanda fuera de plazo. Por ello, se trata de una problemática referida a la propia aplicación de los artículos 59.3 del ET y del artículo 65 de la LRJS. Como sabemos, artículo 59.3 del ET se refiere al ejercicio de la acción contra el despido, señalando que esta caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. En este sentido, conviene recordar que los días son de carácter hábil y el plazo es de caducidad a todos los efectos. Por su parte, el artículo 65.1 de la LRJS prevé, por su parte, que la presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá asimismo los plazos de prescripción. Conviene recordar que el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o mediación, o, en su caso, transcurridos quince días hábiles. Por su parte, el artículo 45.1 de la LRJS señala que, en los casos en que la presentación de un escrito está sujeto a plazo, podrá efectuarse hasta los 15 días del día hábil siguiente al del vencimiento del plazo.

Evidentemente, la admisión del recurso de casación para la unificación de la doctrina viene a dar cumplimiento al artículo 224.2 de la LRJS, en base a la existencia de razonamiento pertinente y a la posible existencia de infracción o vulneración cometidas. Con ello, se trata de evaluar si la sentencia recurrida incumple la unidad de doctrina por la posible existencia de contradicción (*vid.* STS 523/2018, de 31 de mayo). Por otro lado, está presente la propia doctrina jurisdiccional relativa al derecho de acceso al recurso, en relación con la propia vinculación de los recursos con la tutela judicial efectiva. Todo ello supone que los tribunales están obligados a no realizar una interpretación estricta o rigurosa de las exigencias legales, permitiendo con el posible recurso la subsanación de los defectos que se hayan podido producir en la jurisdicción.

A efectos de contradicción, y para apreciar la misma, debe existir la suficiente homogeneidad entre las infracciones procesales comparadas en las sentencias (*vid.* STS de 30 de septiembre, rcud. 190/2018, STS de 20 de diciembre de 2016, rec. 3194/2014, STS de 4 de mayo de 2017, rec. 1201/15, y STS de 4 de octubre de 2017, rec. 3723/15). Con carácter general, conviene indicar que no se precisa necesariamente la existencia de identidad de las situaciones sustantivas de las sentencias de contraste, de modo que una posible heterogeneidad no puede impedir el acceso al recurso (STS de 11 de marzo de 2015, rec. 1797/14).

La sentencia de referencia y de contraste se refiere a la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas, de 27 de noviem-

bre de 2001, rec. 787/2001. Dicha sentencia entendía que el cómputo de veinte días de caducidad se debe reiniciar a los quince días de la presentación de la conciliación, circunstancia que vino a estimar la caducidad de la acción solicitada. Por este motivo, se produce una evidente contradicción entre las sentencias en relación con la forma de computar el plazo de caducidad a efectos del despido. En esencia, es preciso indicar que la sentencia recurrida entiende que el plazo se suspende hasta el momento en que se lleva a cabo el acto de la conciliación. Sin embargo, la sentencia de contraste considera que el plazo se reanuda a los quince días desde la presentación de la papeleta de conciliación.

La propia STS 913/2016, de 27 del octubre, rec. 3754/2015, se refiere a los efectos de la conciliación administrativa, reconociendo la validez del escrito presentado ante un órgano autonómico, cuando el servicio de conciliación administrativa está transferido. Este cauce administrativo permite que el plazo de caducidad para demandar por despido pueda suspenderse desde el momento en que se interpone la papeleta de conciliación. Se trata, pues, de un efecto de la conciliación administrativa, que asegura la presentación de la papeleta con arreglo a la legislación propia del procedimiento administrativo, pero con efectos igualmente desde el punto de vista jurídico procesal (arts. 59.3 ET y 103.1 LRJS). Por ello, se infiere de la conciliación los efectos contemplados por las leyes procesales, como ocurre con la limitación del tiempo durante el cual puede quedar suspendido el plazo de caducidad en la acción del despido. De igual modo, la conciliación tiene una naturaleza pre procesal, que goza de las propias garantías del acceso a la jurisdicción, al estar también presente la necesidad de asegurar a tutela judicial efectiva.

A la vista de lo antes indicado, evidentemente la conciliación administrativa tiene efectos en materia del cómputo de la caducidad de la acción de despido. Efectivamente, respecto del cómputo del plazo de caducidad, se vendría a producir la suspensión del plazo tras la presentación de la correspondiente papeleta de conciliación y se reanudaría su cómputo después de la celebración de dicho acto o transcurridos quince días hábiles desde su presentación (STS 913/2016, de 27 de octubre, rcud. 3754/2016, y STS 350/2022, de 19 de abril, rcud. 460/2020).

De este modo, siguiendo la doctrina jurisprudencial de referencia, en relación con el plazo de caducidad, no cabría computar ni el día en que se interpone la conciliación, ni aquel en el que se lleva a cabo. Según el artículo 65.1 de la LRJS, el cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación administrativa y transcurridos quince días desde la presentación de la solicitud de conciliación, si esta no se ha intentado con anterioridad. Evidentemente, el primer plazo tiene una naturaleza indeterminada, puesto que no es posible conocer de antemano el día en que la conciliación se producirá, sin embargo, el segundo plazo es de carácter absoluto y rígido, impidiéndose que los quince días no se puedan ampliar, ni siquiera en los supuestos en los que la solicitud de conciliación requiera una subsanación. Dicho plazo

de quince días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación, sin que se esta se haya producido, supone que el cómputo de la caducidad se reanuda a partir del día siguiente, sin esperar a que se celebre el acto de conciliación.

Sobre la base de todos estos argumentos, conviene indicar que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo reafirma la unificación de la doctrina en la materia. La naturaleza de la conciliación administrativa está en la base de la propia limitación del tiempo durante el cual se produce la suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido. Precisamente por ello, no se puede entender dicho plazo suspendido sin limitación alguna, hasta que se produzca la celebración del acto de conciliación. De este modo, a partir del decimoquinto día hábil se reanuda en todo caso el cómputo del plazo de caducidad. Todo ello supone que, para computar el plazo de la caducidad de la acción de despido, una vez presentada la papeleta de conciliación, dicho plazo queda suspendido y se reanuda tras celebrarse el acto. No obstante, si este no se ha producido, se reanuda después de transcurrir quince días hábiles desde el momento de la citada presentación de la conciliación administrativa.

En este sentido, se produce una importante contradicción en la medida en que la sentencia recurrida considera que hasta que se celebre el acto de conciliación, con independencia de su fecha, se suspenderá el cómputo de la caducidad. Dicho cómputo se reanuda a partir del día siguiente a la celebración de dicho trámite. Sin embargo, la Sala Social del Tribunal Supremo considera, en aplicación del artículo 65.1 de la LRJS, que el plazo de caducidad vuelve a computarse si se sobrepasan los quince días hábiles desde que se presentó la solicitud de conciliación, a pesar de que esta no se haya celebrado. Desde esta perspectiva, y en atención al supuesto de hecho enjuiciado, el Tribunal Supremo considera que la acción de despido había caducado y así debería de haberlo considerado en su momento el Juzgado de lo Social, produciéndose con ello la desestimación de la demanda y la absolución consiguiente de la empresa. En atención a este motivo, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación (art. 228.2 LRJS), procediendo estimar la pretensión planteada por la empresa en su momento en el recurso de suplicación y, por tanto, revocando la eficacia de la sentencia del Juzgado de lo Social, que debería en su momento haber desestimado la demanda por despido.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Arts. 45.1 y 65.1 LRJS; Art. 59.3 ET

STS, Sala Cuarta, 913/2016, de 27 del octubre, rcud. 3754/2015; STS, Sala Carta, 350/2022, de 19 de abril, rcud. 460/2020; STS, Sala Cuarta, 523/2018, de 31 de mayo, rcud. 2710/2017.

CONCLUSIONES

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo reafirma que la propia naturaleza de la conciliación administrativa previa está en la base de la limitación del tiempo durante el cual se produce la suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido. No se puede entender que dicho plazo pueda quedar suspendido sin limitación temporal alguna, hasta que se produzca la celebración efectiva del acto de conciliación. Por ello, a partir del decimoquinto día hábil se reanuda en todo caso su cómputo. Todo ello supone que, para computar el plazo de la caducidad de la acción de despido, una vez presentada la papeleta de conciliación, dicho plazo queda suspendido y se reanuda tras celebrarse el acto, y si este no se hubiese producido, se reanuda después de transcurrir quince días hábiles desde el momento de la presentación de la conciliación administrativa. El Tribunal Supremo considera, pues, que, en aplicación del artículo 65.1 de la LRJS, el plazo de caducidad vuelve a computarse si se han superado quince días hábiles desde el momento en que se presentó la solicitud de conciliación, sin que esta se haya celebrado.