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

Se ha cuestionado asimismo la posible incompatibilidad del régimen de la caducidad respecto a los derechos fundamentales especialmente garantizados por nuestra Constitución, por entenderse que, dada su naturaleza, los derechos fundamentales son permanentes e imprescriptibles. A todo ello nos referiremos seguidamente.

5.3.1. El régimen prescriptivo de los derechos fundamentales en la doctrina del Tribunal Constitucional

Es cita constante en la elaboración teórica tradicional sobre los derechos fundamentales atribuirles el carácter de ser imprescriptibles, lo que significa que, en la forma en que se conciben los derechos humanos, no pueden estar sujetos, en abstracto, a las reglas de la prescripción, aunque es perfectamente posible la prescripción de las acciones para reaccionar frente a cada lesión concreta de los mismos. Es decir, nunca "prescriben", en relación con la potencialidad de ser utilizados, pero sí es posible la prescripción de sus manifestaciones concretas, ya que esa imprescriptibilidad no parece que sea sinónimo de pervivencia perpetua de las acciones para reclamar contra las lesiones concretas que estos derechos puedan haber sufrido [82].

Admitida como perfectamente posible la prescripción de las

---

[82] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., citando a TROCKER y a MAZZIOTTI, *La prescripción de las acciones para la defensa de la libertad sindical*, en *III Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 1985, p. 93.

manifestaciones concretas que suponen una vulneración de los derechos fundamentales, "ello no implica -como precisa FERNANDEZ LOPEZ- que sea indiferente el mecanismo prescriptivo elegido, ya que si el compromiso de los poderes públicos -en nuestro ordenamiento a través de lo dispuesto en el art. 9.2 CE- es asegurar la efectividad del ejercicio de los derechos fundamentales, el régimen temporal de un derecho, en cuanto puede conducir a que su titular se vea privado de las facultades reaccionales frente a las lesiones que su derecho sufre, es un elemento no indiferente para que el reconocimiento mismo del derecho sea efectivo, de ahí que sea conveniente una revisión, como han efectuado algunos Tribunales Constitucionales, no en torno a la posibilidad de la prescripción referida a los derechos fundamentales, sino en torno a la prescripción como obstáculo al ejercicio efectivo del derecho mismo, y como consecuencia, a la necesidad de analizar la "razonabilidad" de su régimen, habiéndose llegado, en algunas ocasiones, a la declaración de inconstitucionalidad de ciertos plazos o a la remodelación de normas, alterando el punto temporal inicial para el comienzo del cómputo del plazo de prescripción" [83].

Por lo que se refiere a nuestro país, el tema de la prescripción de los derechos fundamentales fue planteado por vez primera en la STCo 7/1983 de 14 de febrero (BOE 9 de marzo) a cuyas conclusiones se han remitido las sucesivas resoluciones del TCO en dicha materia.

---

[83] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., que remite a TROCKER en relación con las revisiones en este punto, tanto por parte del TCO alemán como del italiano, ob. cit. pp. 94-95.

Para nuestro Tribunal Constitucional, el régimen prescriptivo de los derechos fundamentales se configura en orden a los siguientes puntos:

1) "Los derechos fundamentales, que establecen una relación jurídica entre cada ciudadano y el Estado desde el reconocimiento de aquéllos en la Constitución, son permanentes e imprescriptibles".

2) "Ello es compatible, sin embargo, con que para reaccionar frente a una lesión concreta que cada ciudadano entienda haber recibido contra cualquier derecho fundamental, el ordenamiento limite temporalmente la vida de la correspondiente acción".

3) Esta prescripción de la acción frente a una concreta lesión del derecho, "en modo alguno puede extinguir el derecho fundamental de que se trate, que el ciudadano podrá continuar ejerciendo y que podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura, sino que significará tan sólo que ha transcurrido el plazo dentro del cual el ordenamiento le permite reclamar jurisdiccionalmente ante una presunta y determinada violación".

4) Adicionalmente, el TCo establece el criterio para seleccionar las normas reguladoras de la prescripción, que no son uniformes para cada caso, ya que el derecho fundamental "no puede ser contemplado sólo en absoluto, sino en función de cada una de las situaciones jurídicas concretas en las que entre en juego,

y por lo mismo, en conexión con los ámbitos normativos que regulen cada una de aquéllas".

Esta doctrina, contenida en la citada STCo 7/1983, se ha venido repitiendo en sus propios términos en, entre otras, las SSTCo. 15/1983 de 4 marzo (BOE 12 abril) y 58/1984 de 9 mayo (BOE 29 mayo), vid. asimismo STCo 15/1985 de 5 de febrero (BOE 5 marzo). El problema radica esencialmente en la elección del *dies a quo* a partir del cual empieza a contar el plazo de prescripción. Parece claro que habrá que estar a las reglas de fijación del *dies a quo* del artículo 59 ET (que coincide con las que fijaba la LCT de 1944). Sin embargo, el TCO se separa de él en el caso concreto que resuelve -el de reingreso tras excedencia forzosa del personal femenino por contraer matrimonio partiendo de la inconstitucionalidad sobrevenida del artículo de la Reglamentación de Trabajo que lo establecía-, sin que, sin embargo, se exprese con claridad acerca de por qué lo hace. Podría pensarse que se trata de una interpretación errónea del artículo 83 LCT, pero no es el caso, ya que el TCO era perfectamente consciente de que el art. 83 LCT -al igual que el art. 59.1 ET- imponía el comienzo del cómputo de la prescripción a partir del momento en que el contrato terminase, y era perfectamente consciente también de que en este caso el contrato no había terminado, por ello sorprende que hiciera entrar en juego "la regla general del art. 1969 CC, según la cual los tres años para la prescripción de la acción que nos ocupa empieza a contar desde el día en que pudo ejercitarse, esto es, a partir del 29 de diciembre de 1978 (que es cuando se publicó y entró en

vigor la Constitución, según su disposición final)" (FJ 3º STCo 7/1983), máxime si se tiene en cuenta que el citado precepto del CC también señala que dicha regla general sobre el comienzo del cómputo se aplica "cuando no haya disposición especial que otra cosa determine", y es claro que el plazo de prescripción que se aplicó en este caso, cual era el del art. 83 LCT de 1944, señalaba claramente que las acciones derivadas del contrato que no tengan señalado plazo especial prescribirán a los tres años de su terminación, coincidiendo con la regla que fija el art. 1967 CC cuando señala que las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones de pagar, entre otros a menestrales, criados y jornaleros prescriben por el trascurso de tres años, "debiéndose contar el tiempo para la prescripción de tales acciones desde que dejaron de prestarse los respectivos servicios".

No debe sorprender, pues, que la doctrina contenida en la citada sentencia fuese puesta en entredicho dentro del propio Tribunal Constitucional a través del voto particular de uno de sus Magistrados (DIEZ PICAZO), precisamente un significado y autorizado especialista en el tema de la prescripción, que, si bien compartía el criterio de que los derechos fundamentales son imprescriptibles aun cuando ello no deba ser obstáculo para que puedan quedar sujetas a prescripción las acciones nacidas para reaccionar frente a concretas lesiones, discrepaba tanto del sistema de disgregación del régimen jurídico de la prescripción por todas las ramas del ordenamiento jurídico como del sistema de cómputo que se efectuaba del régimen común de la prescripción,

ya que "en los derechos de carácter absoluto, como tienen que ser los derechos fundamentales, mientras la lesión subsista, la prescripción no puede comenzar a contarse".

No obstante lo acertado -a mi juicio- de estas observaciones del Magistrado emisor del voto particular, alguna de las cuales -como la alteración del *dies a quo* en el cómputo de la prescripción- estaba en la línea sostenida por el TC italiano, lo cierto es que tales razonamientos no sólo no han sido acogidos por nuestro TC, sino que, además, han sido expresamente refutados en la STCo. 59/1993 de 15 de febrero, que declara taxativamente que "queda descartada la tesis de que mientras subsiste la lesión del derecho a la igualdad no puede comenzar a contarse la prescripción", lo que, sin embargo, no ha impedido la discrepancia a través del voto particular no ya de uno sino de dos de sus Magistrados, que entienden que "una linea jurisprudencial -como ésta- puede estar ampliamente consolidada, pero no por ello es menos modificable si posteriormente sus fundamentos se estiman que son incorrectos o sus consecuencias inapropiadas".

En cualquier caso, lo que parece obvio es que esta doctrina del TCO -por otra parte, ciertamente criticable- sobre el cómputo del plazo de prescripción se refiere exclusivamente a la situación que se plantea en el supuesto concreto: la determinación del *dies a quo* a partir del cual empieza a correr el plazo de prescripción para solicitar el reingreso tras la excedencia forzosa de personal femenino por contraer matrimonio

en aquellos casos en que este hecho se debió a un precepto contenido en una norma anterior a la CE que devino inconstitucional. En los demás casos, habrá que estar a las normas reguladoras concretas de la prescripción (o de la caducidad) que se fijen en los ámbitos normativos de referencia, y específicamente y en nuestro caso, en el art. 59 del ET.

Así, tal y como dispone el art. 59.1 ET, "las acciones derivadas del contrato que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación". Esta es la regla general del régimen prescriptivo en lo concerniente a la relación de trabajo, en la que, como se observa, se indica claramente el momento a partir del cual empieza a correr el plazo de prescripción general para las acciones que no tienen señalado plazo especial, momento que no es otro que el de la finalización de la relación laboral. Quiere esto decir, que mientras esté viva la relación de trabajo no puede comenzar a contarse el plazo de prescripción señalado con carácter general en el art. 59.1 ET. Por consiguiente, es totalmente rechazable que se pretenda descartar la tesis de que mientras subsista la lesión del derecho a la igualdad no puede comenzar a contarse la prescripción, ya que, de *lege data* y en lo referente a la relación de trabajo, esta es la única tesis sostenible, ya se trate de un derecho fundamental ya de un derecho subjetivo que no reuna tal carácter, todo ello, obviamente, a salvo de que la acción concreta para solicitar la reparación de tal lesión tenga señalado un plazo especial de prescripción o de caducidad.

La única explicación de este, permítaseme la expresión, "empecinamiento" en una línea jurisprudencial cuyas consecuencias son inapropiadas, hay que buscarla con toda seguridad en razones de orden práctico o incluso de carácter económico-políticas, que no en razones de tipo jurídico, ya que no conviene olvidar que en la STCo 7/1983 -que fue la primera de las conocidas como "sentencias de Telefónica"-, partiendo de la inconstitucionalidad sobrevenida de un artículo de una Reglamentación de Trabajo de 1958 que establecía la excedencia forzosa del personal femenino por contraer matrimonio, imponía el comienzo del cómputo de la prescripción a partir del momento de entrada en vigor de la Constitución, siendo así que el contrato aún no se había extinguido y, en consecuencia, el cómputo del plazo de prescripción estaba suspendido mientras subsistiera la relación laboral. Parece probable, pues, que, dado que el plazo sería demasiado largo, con estos equívocos razonamientos sobre la fijación del *dies a quo* del cómputo de la prescripción, lo que parece que se pretende es poner límite a esta perpetuidad potencial del derecho [84].

Así pues, los plazos de prescripción aplicables en cada caso concreto no serán los que conforman el régimen común de la prescripción, sino los establecidos en el orden normativo dentro del cual se ha producido la vulneración del derecho, y, consecuentemente, cuando un derecho fundamental sea lesionado en el ámbito laboral, la reacción contra la lesión deberá efectuarse, en lo concerniente al ejercicio de la acción, a

---

[84] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., ob. cit. p. 99.

través de las reglas de prescripción -y de caducidad- establecidas en el ordenamiento jurídico laboral. Así, por ejemplo, cuando se trate de reclamar contra un despido discriminatorio o contra una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que atente contra la dignidad humana habrá que acudir a las reglas que rigen la impugnación del despido o de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que significa que se dispone de veinte días laborables para ejercitar la acción (art. 59.3 ET) en el supuesto de despido discriminatorio, o de un año a contar desde la fecha de terminación del contrato, que es el plazo de prescripción establecido en el art. 59.1 ET para las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tienen señalado plazo especial, cual sucede con la impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo a cuyo través se ha vulnerado el derecho fundamental de la dignidad de la persona, lo que por otra parte significa que siempre queda abierta una acción por "vejación", mientras ésta y la relación laboral subsistan.

5.3.2. Los plazos de prescripción y de caducidad previstos en la LPL para ejercitar las acciones contra las conductas o actos que lesionen los derechos fundamentales

La doctrina constitucional antes expuesta ha tenido fiel reflejo en la LPL de 1990 en la que el legislador ha ratificado a nivel positivo el mantenimiento de los plazos de prescripción y de caducidad previstos con carácter general incluso cuando se

trate de "conductas o actos sobre los que se concrete la lesión a la libertad sindical" (art. 176.2) o de los "demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio" (art. 180).

Preceptos que a los efectos de la limitación temporal de las acciones a que nos venimos refiriendo deben complementarse con lo preceptuado en el art. 181, que reenvía a los trámites de la modalidad procesal correspondiente -y por consiguiente a los plazos para interponer la demanda que se establezcan en cada una de ellas- cuando se trate de demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, de disfrute de vacaciones, de materia electoral, de impugnación de estatutos de los Sindicatos o de su modificación, y de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental.

Como es sabido, la LPL de 1990 permite al justiciable la elección del cauce procesal que considere más oportuno para reaccionar frente a la lesión de cualquier derecho fundamental. Así, podría acudir al proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales regulado en el Capítulo XI del Título II de la LPL -el denominado proceso de amparo ordinario- o bien al proceso ordinario (el art. 174.1 LPL utiliza la expresión "podrá recabar su tutela a través de este proceso"). Ahora bien, si se trata de pretensiones referidas a las que menciona el art. 181, necesariamente se habrán de tramitar por su modalidad procesal específica, dado el expreso reenvío que el

citado precepto efectúa, lo que, en definitiva, significa que los plazos de prescripción o de caducidad serán, en cualquier caso, los previstos para las conductas o actos en que se concreta la lesión, con lo que todos los supuestos de caducidad imaginables han de tramitarse inexcusablemente a través de la modalidad procesal correspondiente [85].

Es decir, para reaccionar frente a una conducta o acto que lesiona un derecho fundamental el justiciable puede encauzar su pretensión bien a través de un proceso ordinario de conocimiento pleno, pero basado en causas de pedir no circunscritas a la lesión de la libertad sindical o de otro derecho fundamental sino a cualquier otra vulneración del ordenamiento jurídico, o bien a través del proceso de amparo ordinario (arts. 174 y ss. LPL), proceso este que estará limitado exclusivamente al conocimiento de la presunta lesión (art. 175), salvo que la lesión se invoque en demandas referidas a las materias que el art. 181 remite inexcusablemente a la modalidad procesal correspondiente, porque, en este caso, este proceso de amparo ordinario es, además de preferente, de conocimiento no limitado en su causa de pedir, lo que supone que "en dicho proceso se podrán analizar conjuntamente las cuestiones relativas a la lesión del derecho fundamental y otras vulneraciones de la legalidad ordinaria" [86]. Dicho en otras palabras: "no hay un único proceso de protección; hay dos

---

[85] CRUZ VILLALON, J., *Las modalidades procesales de carácter colectivo y sindical en el nuevo texto de la Ley de Procedimiento Laboral*, en *Lecturas sobre la reforma del Proceso Laboral*, de CRUZ VILLALON, J. y VALDES DAL-RE, F., 1991, p. 379.

[86] CRUZ VILLALON, J., ob. cit. p. 373.

modalidades de amparo ordinario: preferente, abreviada y de objeto limitado una, y preferente, abreviada y de objeto no limitado la otra (art. 181), cuya tramitación, por razones de seguridad y economía procesal, acumula a las garantías propias del amparo las especialidades que corresponde a unos tipos de acciones especialmente complejas" [87]. Por tanto, la remisión inexcusable a la modalidad procesal correspondiente se ha de efectuar sin dejar de aplicar el conjunto de especialidades recogidas dentro del proceso de amparo ordinario, integrándose con las reglas pertinentes de la modalidad procesal correspondiente, a modo de aplicación conjunta de los preceptos establecidos en ambas [88].

Es obvio que, visto el listado de especialidades procesales contenidas en el art. 181, la mayoría de los procesos relativos a la tutela de la libertad sindical y del resto de derechos fundamentales se tramitarán por esta modalidad de proceso de amparo ordinario de objeto no limitado en lugar de por el proceso *ad hoc* -de amparo ordinario y de objeto limitado- previsto para los mismos, máxime si se tiene en cuenta la inexcusable remisión que efectúa el art. 181, que, además, viene afianzada por lo establecido en el art. 176.4, donde se señala que el Juez o la Sala rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo al proceso de amparo ordinario de objeto limitado, o bien dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para una

---

[87] VALDES DAL-RE, F., *El Proceso de protección de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales*, en *Lecturas...*, de CRUZ VILLALON/VALDES DAL-RE, ob. cit. p. 486.

[88] CRUZ VILLALON, J., ob. cit. p. 370.

u otra fuere competente y dicha demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley [89]. Así, por ejemplo, si en un supuesto de despido discriminatorio se pretendiese instar no una demanda por despido discriminatorio sino un proceso limitado en su causa de pedir al conocimiento de la lesión del derecho fundamental, el juez, en este caso, no debe rechazar la demanda de plano -ya que se vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva-, sino que, de oficio, deberá darle a la demanda el trámite ordinario o especial que le corresponda, es decir, reconvertirla a la modalidad procesal adecuada [90], que en este caso será la de despido.

En definitiva, y volviendo al tema central que nos ocupa, de no ejercitarse las acciones dentro de los plazos de prescripción o de caducidad previstos para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión (art. 176.2 LPL) o para interponer la demanda relativa a aquellas modalidades procesales a que remite el art. 181 LPL, tales acciones habrán prescrito o caducado con los consiguientes efectos extintivos sobre los derechos sujetos a las mismas.

Ahora bien, debe precisarse que la prescripción o la caducidad y sus consiguientes efectos extintivos afectarán exclusivamente a la concreta acción y al concreto derecho sujeto a la misma, sin que ello afecte a otros derechos que pudieran

---

[89] En igual sentido, CRUZ VILLALON, J., ob. cit., p. 367.

[90] En similares términos, VALDES DAL-RE, F., ob. cit. p. 508; CRUZ VILLALON, J., ob. cit. p. 380.

ejercitarse como consecuencia de la lesión del derecho fundamental, y que pueden perfectamente estar sujetos a otros plazos de prescripción o de caducidad. Piénsese, por caso, en el ejemplo anterior en el que, no obstante quedar probado en el juicio que en la decisión empresarial de despedir al trabajador existía una conducta discriminatoria, se ha apreciado asimismo la caducidad de la acción por despido. De ser así, ese despido, que de haberse impugnado a tiempo debiera haberse declarado nulo con la consiguiente declaración de readmisión del trabajador, ha sido sanado por la caducidad, y ha tenido como efecto la extinción *ipso iure* del contrato de trabajo. Pero esa caducidad de la acción por despido no ha extinguido el derecho del trabajador a que le sean reparadas otras consecuencias derivadas del acto lesivo contra un derecho fundamental, incluida la indemnización que procediera (art. 179.1 LPL). La caducidad de la acción por despido que se ha probado que ha sido discriminatorio supone para el trabajador la desestimación de su legítima pretensión de que se condene al empresario a su inmediata readmisión con abono de los salarios dejados de percibir (arts. 55.6 ET y 113 LPL), pero deja totalmente indemne su derecho a una reparación, que si bien no podrá ser la de la reposición de la situación al momento anterior de producirse la lesión del derecho fundamental, ya que la acción por despido había caducado, puede perfectamente consistir en una indemnización por daños y perjuicios, ex art. 179.2 LPL. En cualquier caso, y en virtud del principio de rogación que informa el proceso y del requisito de congruencia exigido a la sentencia (art. 359 LEC), "parece obligado que el demandante determine en

su demanda en qué consiste la reparación de las consecuencias derivadas del acto (o consecuencias ilícitas; LOLS, art. 15), máxime cuando de reparación económica o "indemnización" se trate, por lo que en trámite de conclusiones deben fijarse por éstas, "de manera concreta... y líquida", según manda el art. 87.4 LPL"[91].

Sentada la viabilidad jurídica de la pretensión de reparación de las consecuencias derivadas del acto lesivo del derecho fundamental incluida la indemnización por daños y perjuicios a pesar de la desestimación de la pretensión de reposición de la situación anterior dada la caducidad de la acción que posibilitaba tal efecto, cabría plantearse asimismo si debería admitirse la demanda cuyo *petitum* consistiera exclusivamente en la reparación de las consecuencias derivadas del acto lesivo con la correspondiente solicitud de indemnización por daños y perjuicios. Siguiendo con el ejemplo citado, la cuestión que se plantea es la de si es jurídicamente viable la interposición de una demanda en la que no se trata de restablecer el derecho -no se impugna el despido, quizás porque ya ha caducado la acción- sino de compensar los daños y perjuicios que la vulneración del derecho fundamental haya podido causar.

En el caso que planteamos -un supuesto de despido- y que *mutatis mutandi* se hace extensible a otros casos relativos a materias referidas a las modalidades procesales correspondientes

---

[91] ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª ed., 1991, p. 215.

a que remite el art. 181 LPL, podría argüirse que, dada la inexcusable remisión efectuada por dicho artículo, que "niega toda hipótesis de solapamiento" [92], tal pretensión no es viable. De aceptarse esta interpretación, bastaría con remitirnos a las conclusiones a que hemos llegado anteriormente, cuales son que la demanda debería ser admitida pero reconvertida, de oficio, a la modalidad procesal ordinaria o especial que procediese -que en el ejemplo citado sería la de despido-. En cualquier caso, entiendo que la regla general debe ser la de la viabilidad jurídica de la pretensión exclusiva de compensación de los daños y perjuicios producidos por la lesión del derecho fundamental, siendo tal regla aplicable no sólo a los restantes casos no incluidos en la remisión del art. 181 sino incluso para los supuestos referidos a las modalidades procesales a las que reenvía dicho artículo, ya que, a mi juicio, la acción exclusivamente compensatoria puede promoverse separadamente de la acción anulatoria, tal y como viene señalando un sector destacado de la doctrina, que entiende que "las acciones que pueden nacer de un negocio nulo persiguen, en principio, dos tipos fundamentales de objetivos: por una parte, el restablecimiento directo del derecho vulnerado con el negocio nulo, reanudando la situación jurídica exactamente como si el negocio no se hubiera celebrado; y por otra parte, el resarcimiento de los daños que la inobservancia del derecho haya podido causar, en cuyo caso, no se trata de restablecer el derecho, sino de compensar daños, cuya configuración es posible

---

[92] La frase entrecomillada, que no el sentido de la cuestión planteada, es de CRUZ VILLALON, J., ob. cit. p. 368.

separarla del derecho cuya pérdida resarcen" [93]. Pero es que, además, no debe olvidarse que el objeto del proceso de tutela de los derechos fundamentales es, precisamente, el de la obtención de dicha tutela ante las eventuales violaciones de los mismos, por lo que es claro que éste será el contenido genérico de la pretensión, que en principio "podrá ser cualquiera, y que podrá ser satisfecho de modos muy diferentes y de aquí que el contenido de lo que constituya el objeto específico de la pretensión se defina en esta modalidad procesal en forma muy genérica, al establecer las diferentes medidas que puede adoptarse en la sentencia, si ésta es condenatoria, y que podrán consistir en: a) la declaración de la nulidad radical del acto conculcador de los derechos fundamentales; b) la orden de que el comportamiento vulnerador de que se trate cese de inmediato, reponiendo la situación al momento anterior a producirse aquél; c) la reparación de las consecuencias derivadas del acto conculcador, incluida la indemnización que pueda proceder (art. 179 LPL)" [94].

Indemnización que deriva de la culpa tanto contractual como extracontractual del empresario, ya que el hecho dañoso -vulneración de un derecho fundamental- viola no solamente una obligación contractual (cuya responsabilidad deviene por consecuencia de lo dispuesto en el art. 1101 CC en relación con el art. 179 LPL), sino también el deber general de no lesionar derechos fundamentales que desborda incluso el ámbito contractual

---

[93] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., ob. cit. pp. 105-106.

[94] PEDRAJAS MORENO, A., *Despido y derechos fundamentales*, 1992, p. 116.

(entrando en juego en este caso la responsabilidad civil extracontractual del art. 1902 CC), existiendo una yuxtaposición de las responsabilidades contractuales y extracontractuales que da lugar a acciones, que, como señala la jurisprudencia, "pueden ejercitarse alternativa o subsidiariamente u optando por una o por otra e incluso proporcionando los hechos al juzgador para que éste aplique las normas en concurso de ambas responsabilidades que más se acomoden" (STS 15 febrero 1993 -Ar. 771-).

Admitida la posibilidad de separar la pretensión compensatoria de daños de la de restablecimiento del derecho fundamental, cabría plantearse si el plazo para ejercitar aquélla es el mismo que se establece para solicitar la reposición de la situación anterior, o por el contrario, y dado su contenido específico, debe regirse por las reglas establecidas para este tipo concreto de acciones. Sentada anteriormente la premisa de la posibilidad de separación de la acción resarcitoria de daños, es obvio que ésta deberá regirse por sus propias reglas y, en consecuencia, estará sujeta al régimen prescriptivo establecido para las mismas [95]. Así, en el orden laboral tal acción resarcitoria de daños y perjuicios por vulneración de un derecho fundamental derivada de culpa, tanto contractual como extracontractual, prescribe por el transcurso de un año. Así, de tratarse de acción por culpa contractual, como cualquier otra acción derivada del contrato de trabajo que no tenga señalado plazo especial, prescribe al año de su terminación (art. 59.1

---

[95] En similares términos, FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., ob. cit. p. 106.

ET). En cuanto a la acción por culpa extracontractual (la denominada acción aquiliana), prescribe asimismo, y según el art. 1968, 2º CC, en el plazo de un año a partir del momento en que el agraviado tuvo conocimiento del daño. Estas reglas de prescripción son aplicables, *mutatis mutandi*, a los restantes supuestos de acción resarcitoria de daños y perjuicios por vulneración de un derecho fundamental, con la salvedad de que cuando se trate de culpa contractual no derivada del contrato de trabajo -en sentido estricto- sino de otro tipo de contrato o negocio jurídico, habrá que estar al plazo general de prescripción de quince años fijado en el art. 1964 CC para las acciones personales que no tengan fijado un plazo especial de prescripción.

En definitiva, y prosiguiendo con el ejemplo citado, caducada la acción para impugnar el despido discriminatorio, cabe, no obstante, ejercitar la acción resarcitoria por daños y perjuicios por vulneración de un derecho fundamental, sin que ello vulnere el principio de seguridad jurídica, que es la finalidad perseguida por la caducidad. Y ello por varias razones. En primer lugar, porque quien ejercita su derecho no perjudica el derecho de otros, y, es obvio, que el trabajador despedido discriminatoriamente está en su derecho de solicitar la correspondiente reparación de los daños y perjuicios que aquella conducta ha supuesto para su dignidad, de ahí que el legislador haya establecido con carácter general, al diseñar el proceso laboral de amparo ordinario, "que la lesión de los derechos fundamentales es susceptible de ser indemnizada de modo expreso,

resultando asimismo claro que en los despidos lesivos, por encima de la pérdida de los salarios, otros perjuicios pueden haberse producido con entidad real, como podría ser en un despido discriminatorio en el que la dignidad del trabajador resulta singularmente afectada" [96]. En segundo lugar, porque tal reparación circunscrita exclusiva y expresamente a la solicitud de indemnización por daños y perjuicios no ataca la firmeza de la extinción del contrato de trabajo producida, *ipso iure*, por la caducidad de la acción de impugnar el despido. Y en tercer lugar, y reiterando lo antes dicho, porque esta acción específica resarcitoria de daños y perjuicios está sometida a los preceptivos plazos de prescripción antes citados.

5.3.3. La doctrina de la imprescriptibilidad de las acciones declarativas de nulidad y su imbricación con los plazos de prescripción y de caducidad de las acciones impugnatorias de los actos radicalmente nulos por lesionar los derechos fundamentales

Es doctrina común en los autores y en la jurisprudencia que mientras algunos actos defectuosos adolecen de tales irregularidades que no pueden sanar de ellas -los actos radical y absolutamente nulos de pleno derecho- en otros las deficiencias son (o se entienden) más leves, y aunque son susceptibles de impugnación, mientras no se impugnen son actos eficaces pero con eficacia claudicante o incluso se les considera válidos mientras

[96] PEDRAJAS MORENO, A., ob. cit. p. 217.

no se impugnen -son los denominados actos anulables- [97].

El acto nulo de pleno derecho es aquel que carece inicial y perpetuamente de todo efecto: *quod ab initio vitiosum est, tractu temporis convalescere non potest*. La nulidad del mismo es absoluta y definitiva. El paso del tiempo no lo sana, y por eso, "la acción para hacerla valer puede ejercitarse en cualquier tiempo, sin que prescriba ni caduque, sin que tampoco sea posible la confirmación ni forma alguna de convalidación o subsanación"[98]. Se consideran afectados de nulidad absoluta los actos jurídicos carentes de alguno de los requisitos esenciales del negocio (consentimiento, objeto y causa, ex art. 1261 CC) o contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas o a la moral o al orden público (art. 6, 3º CC, en relación con el art. 1255 CC).

El acto anulable es aquel en el que se dan todos los requisitos esenciales y que, además, no es contrario a la ley ni a la moral ni al orden público (en otro caso, el acto sería nulo de pleno derecho), pero adolece de un vicio o defecto (especialmente un vicio del consentimiento o un defecto de capacidad) -art. 1300 CC- susceptible de motivar su anulación por la justicia. El negocio anulable es considerado como inicialmente

---

[97] Vid. LACRUZ BERDEJO, J.L., *Elementos de Derecho Civil*, de LACRUZ/LUNA/RIVERO, T.I., vol 3º, 1990, pp. 274 y ss.; DE COSSIO, A., *Instituciones de Derecho Civil*, T.I, Parte general, 1988, pp. 423 y ss.; ALBALADEJO, M., *Derecho Civil*, I, vol. 2º, 1991, 11ª ed. pp. 455 y ss.

[98] LACRUZ BERDEJO, J.L., ob. cit. p. 281; DE CASTRO, F., *El negocio jurídico*, ob. cit. pp. 479 y ss.; ALBALADEJO, M., ob. cit. pp. 469-469.

eficaz, pero está sometido a la posibilidad de una impugnación y consiguiente anulación. Esta anulabilidad -también denominada nulidad relativa- tiene fijado un plazo para impugnarla, que, si se trata de un contrato, "sólo durará cuatro años" (art. 1301 CC).

Hasta aquí, hemos expuesto los puntos más significativos de la doctrina general de la invalidez. Sin embargo, debe tenerse siempre presente, como se encarga de advertir la propia doctrina civilista, que esa "distinción aproximativa de categorías de invalidez, no autoriza a "construir" unos términos rígidos de clasificación comunes a cualquier negocio jurídico y aplicables, por tanto, a todos ellos". En primer lugar, porque "las dos modalidades de invalidez no son categorías legales que aparezcan de igual modo en cualesquiera negocios jurídicos, y el propio CC, aun tras sus más recientes reformas, sigue empleando (no siempre) la palabra nulidad para designar de modo general las deficiencias del negocio, lo mismo las que permiten simplemente impugnarlo como las que dan lugar a su invalidez absoluta". Y en segundo lugar, y sobre todo, porque "el grado de invalidez no está necesariamente en relación con la convalidación o no del negocio, por cuanto la ley, al disponer o permitir que tal o cual defecto del negocio pueda ser enmendado, no se fija necesariamente en su clase y entidad, y se mueve por consideraciones prácticas y, a veces, éticas, existiendo importantes diferencias de régimen jurídico" [99].

---

[99] LACRUZ BERDEJO, J.L., ob. cit. p. 276.

Es decir, el esquema doctrinal de las clases de invalidez establece unas reglas referidas a la invalidez de los contratos, que si bien son válidas con carácter aproximativo, no son vinculantes ni pueden hacerse extensivas como reglas generales de invalidez de cualquier acto o negocio jurídico, que pueden tener sus propias reglas especiales no encuadrables en lo dicho en general sobre invalidez del negocio jurídico [100].

Por otra parte, tampoco conviene olvidar que, como señala el art. 6.3º CC, "los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención". Esto significa que, salvo que la ley permita la convalidación de un determinado estado de cosas producido al amparo de un acto nulo por no haberse impugnado dentro del plazo fijado para ello, la regla general es que el acto viciado de nulidad radical no es convalidable por el transcurso del tiempo. Regla general que, a su vez, deberá integrarse con las propias reglas del ordenamiento laboral, y más concretamente, con la dinámica propia de su institución nuclear, como es el contrato de trabajo.

Así, enmarcada dentro del contrato de trabajo, y habida cuenta de su carácter de contrato de ejecución continuada, la acción de nulidad es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo. Ello es así porque extinguido el contrato, y a salvo de los especiales plazos de prescripción o de caducidad

---

[100] ALBALADEJO, M., ob. cit. p. 456.

establecidos para ejercitar determinadas acciones y de la norma de cierre que se establece para el ejercicio de cualquier acción derivada del mismo que no tenga señalado plazo especial (art. 59.1 ET), habrá desaparecido el interés que justifica el ejercicio de la acción de nulidad, tanto si a ésta se le atribuyen efectos meramente declarativos, como si también se le otorgan efectos restitutorios, ya que, cumplido el contrato, resultará imposible la acción de restitución. Así, por ejemplo, la situación creada por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin haberse seguido el procedimiento establecido en el art. 41 ET -trámite procedimental que es considerado por la jurisprudencia como norma de derecho necesario (véase, por ejemplo, el supuesto contemplado en el tercer párrafo *in fine* del art. 41.3 sobre modificación sustancial efectuada en fraude de ley)-, o el estado de cosas generado a través de un acuerdo con el Comité de empresa habiéndose infringido las normas que regulan la adopción de acuerdos de los órganos colegiados, que habrá de ser "por decisión mayoritaria de sus miembros" (art. 65.1 en relación con el art. 66.2 ET), son actos nulos de pleno derecho, pudiéndose ejercitar la acción de nulidad de los mismos mientras subsista la relación laboral. Ahora bien, si para la concreta situación creada al amparo de este acto nulo se contempla una específica acción sometida a un plazo especial de prescripción o de caducidad, habrá de impugnarse dentro del mismo, so pena de extinción del derecho. Piénsese, por caso, que en ese acuerdo al que ha llegado el empresario con esos miembros del Comité de empresa que no conforman la mayoría del mismo se establece una cláusula en la que se indica que a los trabajadores

que se sumen a huelgas generales convocadas por los Sindicatos se les suprimirá automáticamente el complemento salarial que pudieran percibir en concepto de plus voluntario. Es evidente que tal cláusula es doblemente y radicalmente nula, ya que, por un lado, lesiona el derecho fundamental de huelga, y, por otro, viene contemplada en un acuerdo viciado de idéntica nulidad de pleno derecho, y, por ello, podrá ser impugnada a través de un procedimiento de conflicto colectivo no sólo por los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores sino también por los Sindicatos (ex art. 151 LPL). Acción esta que es imprescriptible. Ahora bien, si al amparo de dicha cláusula el empresario decide dejar de abonar el citado plus voluntario, debe tenerse en cuenta que la acción para reclamar las percepciones económicas está sujeta al plazo de prescripción de un año que se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse (art. 59.2 ET), y, en consecuencia, de no reclamar los propios trabajadores afectados o sus representantes legales o sindicales dentro de ese plazo, tales complementos salariales irán prescribiendo de año en año.

Sentadas estas reglas, que de forma más o menos explícita vienen siendo acogidas por la mayor parte de la doctrina, no deja de sorprender que algún sector de ella, cierto que en época ya algo lejana, trasladando rígidamente la doctrina de la invalidez de los contratos, a la que antes hacíamos referencia, al despido nulo, llegara a la conclusión de que la acción de caducidad no le es aplicable [101], tesis que ha vuelto a reproducirse en fechas

---

[101] ALMANSA PASTOR, J.M., *El despido nulo*, 1968, pp. 176 y ss.

más recientes y en relación con los despidos radicalmente nulos, de los que se señala como uno de los efectos que comporta la nulidad *in radice* el de no estar sujeta a prescripción o caducidad [102].

Como se ha tenido ocasión de comentar (*vid. supra*, subapartado anterior), en la actualidad, y tras la explícita regulación sobre los plazos para interponer las acciones para reaccionar contra las conductas o actos que lesionen derechos fundamentales que se establece en el art. 176.2 en relación con el 181 LPL, está totalmente zanjada toda controversia sobre esta cuestión, y, por consiguiente, también en el procedimiento de despido con violación de derechos fundamentales, la demanda ha de formularse en el plazo de caducidad de veinte días señalados en el art. 59.3 ET, tal y como, por otra parte, había venido declarando desde hacía tiempo la jurisprudencia del TC y así se había recibido en múltiples ocasiones por la jurisprudencia ordinaria [103].

Así pues, el despido discriminatorio, de impugnarse en el tiempo fijado, será declarado radicalmente nulo de pleno derecho, y sus efectos no pueden ser otros que los de la restitución de la situación anterior, como tuvo oportunidad de declarar el Tribunal Constitucional en defecto de regulación específica en su momento, y como expresamente se regula en la vigente LPL

---

[102] GARCIA FERNANDEZ, M., *Configuración judicial del despido radicalmente nulo por discriminación y fraude de ley*, A.L. nº 4, 1990, p. 53.

[103] En igual sentido, PEDRAJAS MORENO, A., ob. cit. pp. 202-203.

-arts. 108.2 y 113-. Igual sucede con el despido por causas objetivas viciado en sus requisitos formales, que, impugnado a tiempo, será declarado nulo por vicios de forma (art. 122.2 a) LPL). Se trata, por tanto, de actos o conductas del empresario que lesionan derechos fundamentales o están viciados en la forma y a los que la ley atribuye los efectos de la nulidad, pero exige que se impugnen -con toda seguridad por razones prácticas- como si se tratara de casos de anulabilidad con la consiguiente temporalización del ejercicio de la acción. En consecuencia, de pretenderse su nulidad con los consiguientes efectos restitutorios que comportará tal calificación, el despido, ya sea el producido incumpliéndose los requisitos *ad solemnitatem* exigidos al mismo o ya sea vulnerando un derecho fundamental, habrá de impugnarse dentro del plazo de caducidad de veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido, porque, de no impugnarse en tiempo, el despido, que era nulo, ha devenido válido al haber sido sanado por la caducidad.

Otra cosa distinta es el juicio que deba merecer no sólo la brevedad de esos plazos de caducidad sino incluso la propia limitación temporal a que se somete el ejercicio de la acción para reaccionar frente a conductas que lesionan un derecho fundamental. En este sentido, y a mi parecer, mantienen su vigencia las conclusiones que, en su momento, y con anterioridad a la promulgación de la LPL de 1990 que confirmó la doctrina del TC, formuló la doctrina, y, en concreto, FERNANDEZ LOPEZ, que entendía que si bien "la acción contra el comportamiento antisindical del empresario no se discute que pueda prescribir,

ello no impide que la acción para su defensa reciba el régimen que deba serle propio, aunque no sea más que porque, si se persiste en la equiparación entre acciones que teórica y prácticamente deben estar separadas puede perjudicarse la efectividad del derecho, que queda encajado en un marco que le ha sido "prestado" y que no siempre va a obedecer a la lógica protectora del derecho" [104].

En efecto, no se trata tanto de cuestionar la limitación temporal de las acciones para reaccionar frente a las lesiones concretas de los derechos fundamentales, sino de propugnar para ellas unos regímenes propios de prescripción y de caducidad, en lugar de la fácil y expedita solución que ha dado al problema el legislador de la LPL, aunque ciertamente teniendo presente la doctrina del TC.

6.- La incidencia de los principios laborales en la caducidad

Para tratar el tema enunciado se partirá de la triple perspectiva en que habitualmente se aborda el principio *pro operario*: como principio constitutivo del Derecho del Trabajo, como reglas o principios de aplicación y como regla de interpretación.

6.1. Compatibilidad de la caducidad con el principio *pro-operario*, como principio constitutivo

[104] FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., ob. cit. p. 113.

La doctrina proclama de forma unánime que el Derecho del Trabajo se caracteriza esencialmente por ser una rama del ordenamiento jurídico que surge con una expresa finalidad tuitiva respecto a uno de los sujetos de la relación laboral: el trabajador. Ahora bien, como señala ALARCON CARACUEL, "el reconocimiento de este carácter protector del Derecho del Trabajo, que hace del *pro operario* un auténtico principio constitutivo del mismo, no significa la ausencia absoluta de normas laborales "pro empresario" (por ejemplo, el art. 25.2 del Estatuto de los Trabajadores), y no empece a la observación -a juicio de dicho autor, poco discutible- de que el Derecho del Trabajo cumple un fundamental papel estabilizador del sistema capitalista en su conjunto" [105]. Efectivamente, el Derecho del Trabajo, no obstante estar impregnado constitutivamente de unos principios que persiguen la tutela de la parte que objetivamente se haya en desigualdad a la hora de concertar la relación laboral, es, a la vez, Derecho, es decir, una estructura jurídico-social que trata de compatibilizar o conciliar conflictos de intereses. Por consiguiente, es totalmente factible que en el ordenamiento laboral -esencialmente influido por el principio *pro operario*- existan normas que supongan un límite a determinados derechos reconocidos al trabajador, como podría ser, por ejemplo, un límite temporal para ejercitarlos, sin que tal circunstancia suponga dejar en entredicho el principio *pro operario*, ya que ello puede deberse a que en estos supuestos se

---

[105] ALARCON CARACUEL, M.R., *La vigencia del principio pro operario,* en *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea*, MTSS, 1990, p. 849.

pretende proteger intereses superiores a la finalidad tuitiva o compensadora que se desprende de su conjunto de normas.

6.2. Forma en que operan los principios de aplicación laborales respecto a la caducidad

El Derecho del Trabajo, como sector especial y autónomo del ordenamiento jurídico, se rige, dada la singularidad de la relación de trabajo asalariado por cuenta ajena a que antes hacíamos referencia, por unos principios propios relativos a la aplicación de sus normas. Estos principios de aplicación de las normas laborales, que, en definitiva, no dejan de ser manifestaciones del principio *pro operario*, son, esencialmente: el de norma mínima, el de norma más favorable, el de condición más beneficiosa, y el de indisponibilidad de derechos.

Las posibles repercusiones de dichos principios sobre la caducidad podrían resumirse de la siguiente manera:

A) El principio de norma mínima es, ante todo, como precisa ALARCON, "una técnica normativa". Señala dicho autor que aunque "en Derecho del Trabajo hay como en cualquier otro sector del ordenamiento, normas de *ius cogens* y normas de *ius dispositivum*, lo característico del Derecho del Trabajo es que las normas de *ius cogens* en sentido tradicional, es decir, las de derecho necesario absoluto, se reservan para la regulación de lo que se ha denominado el "orden público laboral" (normas procesales, normas electorales de los órganos de representación

del personal, normas disciplinadoras de la negociación colectiva, etc.) 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.)". Obviamente, esta prohibición "sólo puede jugar respecto de normas de rango inferior al de la norma imperativa relativa en cuestión, dado que los principios de jerarquía normativa y modernidad (por supuesto actuantes en el Derecho del Trabajo) impiden que tal prohibición juegue entre normas del mismo rango". Por otra parte, y como advierte el citado autor, "dado que entre leyes y reglamentos la relación posible es de concreción o desarrollo de las primeras por los segundos, pero no de "mejora", ex art- 3.2 del Estatuto, cabe concluir que el principio de norma mínima solamente jugará entre normas estatales y convenios colectivos" [106].

Así, si se trata de un plazo de caducidad fijado en una norma de derecho necesario absoluto, tal plazo es el aplicable prescindiendo del hecho de que pueda existir otra norma de rango inferior con una regulación más favorable para el trabajador, ya que al venir fijado dicho plazo en una norma de *ius cogens* no entraría en juego el principio de norma mínima.

Por el contrario, si tal plazo de caducidad lo estableciera una norma de derecho necesario relativo, en caso de existir otra

---

[106] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. pp. 852 y 853.

norma de rango inferior que para el mismo supuesto fijara un plazo de caducidad más favorable para el trabajador -vbgr., de mayor duración-, debería aplicarse esta norma en razón al principio de norma mínima, principio que consagra el art. 3.3 ET bajo la fórmula: "que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario". En este supuesto, y como bien dice MONTOYA, "la aplicación de la norma de rango inferior no es consecuencia de su prevalencia en un conflicto con la superior, sino, justamente al revés, de su obediencia a la norma superior que se configura a sí propia como norma mínima, con vocación de ser superada por disposiciones jerárquicamente inferiores" [107]. Es más, en puridad, y como precisa la doctrina, cuando estos mínimos se cumplen por la norma inferior, la aplicación de ésta supone simultáneamente la aplicación de la norma imperativa relativa: es lo que se ha denominado "un supuesto de suplementariedad" [108].

El problema, en cualquier caso, estribará la mayor parte de las veces en saber cuándo nos hallamos ante una norma de derecho necesario absoluto y cuándo ante una de derecho necesario relativo.

Partiendo de la diferenciación establecida por ALARCON, con la que coincidimos plenamente, es evidente que entre las normas

---

[107] MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*. 12ª ed. Tecnos, 1991, p. 219.

[108] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 855, siguiendo a MARTIN VALVERDE, A., *Concurrencia y articulación de normas laborales*, RPS nº 119, 1978, p. 12.

que se reservan para regular el orden público laboral también se incluyen aquellas cuyo acto específico exigido para ejercitar el derecho consiste única y exclusivamente en una acción formal (judicial) sometida a un plazo de caducidad, y que, precisamente, sirve para iniciar el proceso. Por el contrario, forman parte del derecho necesario relativo aquellas normas en las que la actividad exigida al titular del derecho para evitar su caducidad no consiste en el ejercicio de una acción ante la jurisdicción laboral sino en cualquier otra forma distinta de actuación, como, por ejemplo, una declaración de voluntad ante el empresario.

Así, por ejemplo, el plazo de caducidad fijado en el art. 59.3 del ET, que es una norma de derecho necesario absoluto, no podría ser modificado por convenio colectivo, en razón al principio de jerarquía normativa, mientras que la norma que fija el plazo de reincorporación de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función que establece el art. 48.3 del ET es, a mi juicio -aunque existe jurisprudencia contradictoria-, una norma de carácter imperativo relativo, mejorable, por tanto, vía convenio colectivo.

B) En cuanto al principio de norma más favorable, debe decirse, con la doctrina a mi juicio más acertada [109], que dicho principio sólo puede jugar entre normas de igual rango, y en la práctica, sólo entre convenios colectivos, y ello porque "entre normas estatales del mismo rango (tanto legales como

[109] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 854; MONTOYA MELGAR, A., ob. cit. p. 218.

reglamentarias) no puede haber conflicto, propiamente dicho, dados los principios de jerarquía y modernidad", y, por consiguiente, "el principio de aplicación de la norma más favorable "en conjunto" sólo puede jugar precisamente entre normas que contienen una regulación global de una concreta serie de relaciones jurídicas incluidas en sus coincidentes -al menos, parcialmente- ámbitos de aplicación" [110].

En definitiva, es la concurrencia entre convenios colectivos la situación en la que puede jugar en la práctica el principio de norma más favorable, y ello, a su vez, de forma limitada, habida cuenta de la prohibición de concurrencia de convenios colectivos de un distinto ámbito, ex art. 84 primer párrafo ET en relación con el 83.2 de dicho texto legal, y a salvo de la excepción establecida en el párrafo final del citado art. 84, que, no obstante, en aquellos casos en que sea factible tal concurrencia, considera materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Así pues, en caso de conflicto entre dos preceptos de dos normas convencionales que estableciesen un distinto plazo de caducidad para ejercitar un determinado derecho, se aplicará el que fija la norma que sea más favorable al trabajador "apreciada en su conjunto". Esto significa que no es el plazo de caducidad

---

[110] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. pp. 854 y 855.

más favorable al trabajador el que se aplica, sino el plazo de caducidad contenido en la norma que sea más favorable al trabajador apreciada en su conjunto, que, posiblemente, y en ese concreto derecho sometido a caducidad, puede ser menos favorable al trabajador, aunque la mayoría de su contenido normativo sea más favorable. En esta línea se pronuncia tanto la doctrina [111], como la jurisprudencia, que entiende que, en estos casos, lo que no procede es el "espigueo" de preceptos, ya que "el convenio colectivo -sea estatutario o extraestatutario- constituye un entramado unitario y un todo orgánico, fruto de las mutuas concesiones de las partes en el transcurso de la negociación, que impide -siguiendo la teoría del "englobamiento" (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores)- aceptar lo favorable y rechazar lo que se estime perjudicial, siempre que la cláusula cuestionada no infrinja normas de derecho necesario" (STCT de 15-9-1988 -AL, 1988, nº 1089-).

C) En lo que concierne al <u>principio de condición más beneficiosa</u> -entendido en su sentido más genérico: posibilidad de mejora en contrato de trabajo de las condiciones establecidas en normas imperativas relativas-, baste decir que difícilmente incidirá sobre la caducidad, habida cuenta de que tales condiciones más beneficiosas para el trabajador nacen exclusivamente del contrato de trabajo y, por consiguiente, sólo

---

[111] Vid. MONTOYA MELGAR, A., para quien "al decidir el problema de la concurrencia de normas, el intérprete está obligado a determinar la más favorable, como todo o conjunto, aplicándola íntegramente, incluso en aquellas condiciones laborales en las que fuese inferior a la otra norma objeto de comparación", ob. cit. p. 218.

podría aplicarse en aquellos supuestos -poco habituales- en que a través de dichas condiciones se estableciera un régimen de caducidad más beneficioso que el contemplado en una norma de derecho necesario relativo -cosa, asimismo, harto improbable-. En este caso, entiendo que debería aplicarse el régimen de caducidad más beneficioso para el trabajador, ya que si la norma de derecho objetivo que fija el plazo de caducidad legal es de derecho necesario relativo, puede ser superada *in melius* por una condición más beneficiosa para el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el art. 3.1 c) del ET, aunque este plazo de caducidad más beneficioso de origen contractual sería un plazo de caducidad impropia (*vid. infra*: "clases de caducidad"), que, desde luego, estaría sujeto a la reserva de su posible validez.

D) Por lo que se refiere a la incidencia sobre la caducidad del <u>principio de indisponibilidad de derechos</u> que viene consagrado en el art. 3.5 ET al señalar que "los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, y tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo", habrá que precisar previamente, con ALARCON, que tal principio opera de forma idéntica al principio de norma mínima: la misma operación de contraste y depuración entre normas estatales y normas convencionales que se efectúa a través de la técnica de la norma mínima, puede realizarse respecto de una cláusula de un contrato de trabajo, lo que ocurre es que en este caso lo que se aplica no es el principio de norma mínima, que el

artículo 3.3 del Estatuto reserva para las relaciones entre normas, sino el principio de indisponibilidad de derechos (art. 3.5 ET, en relación con el 3.1c ET) que es el adecuado a la relación entre norma y contrato. Principio de indisponibilidad -concluye dicho autor- que implica la nulidad de las cláusulas contractuales que infrinjan cualesquiera tipo de normas imperativas: tanto las imperativas relativas como, obviamente, las imperativas absolutas; y lo mismo si son normas imperativas de carácter estatal como de carácter convencional" [112].

Así, por ejemplo, tan nula sería la cláusula contractual que estableciese un plazo distinto de caducidad de la acción para reclamar contra el despido, ya que infringiría una norma imperativa absoluta como es la establecida en el art. 59.3 ET, como la que fijase un plazo menos favorable para el trabajador -p.e. de menor duración- para solicitar el reingreso en la empresa tras finalizar la situación que dio origen a la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo, porque tal cláusula infringe asimismo un precepto de derecho necesario relativo, como es el plazo fijado en el art. 48.3 ET.

6.3. La forma de operar las reglas de interpretación del principio *pro operario* en la caducidad

El principio *in dubio pro operario* cumple la función de regla interpretativa en aquellos supuestos dudosos, sin que por

[112] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 854.

ello sustituya a los criterios hermenéuticos tradicionales, porque, como señala ALARCON, el principio *in dubio pro operario* es "una especie de último mecanismo, una regla de "cierre", que, en sus justos términos -otra cosa es su simple y gratuita mención- debe emplearse poco" [113].

Efectivamente, son raras las ocasiones en las que nuestra jurisprudencia ha utilizado, en sentido estricto del término, el citado principio como sustituto de las reglas generales de interpretación. En cualquier caso, OJEDA entiende que el principio *in dubio pro operario* solamente debería incidir en la caducidad "en caso de laguna legal cuando el obligado al que se reclama la devolución de lo poseído es un trabajador" [114].

---

[113] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 862.

[114] OJEDA AVILES, A., ob. cit. pp. 77 y 78.

CAPITULO SEGUNDO

OBJETO Y CLASES DE CADUCIDAD

I.- AMBITO OBJETIVO DE LA CADUCIDAD

1.- Objeto de la caducidad

Uno de los elementos esenciales que sirven para poder delimitar los perfiles configuradores de la caducidad es, sin duda, su ámbito objetivo. Por consiguiente, habrá que averiguar cuáles son los rasgos o caracteres comunes que tienen esos derechos, poderes o facultades susceptibles de ser sometidos a un plazo de caducidad.

En este punto, conviene señalar que, a diferencia de lo que sucede con la prescripción, de la que de forma unánime se admite que su ámbito objetivo abarcaría a los derechos patrimoniales, no acontece lo mismo cuando se trata del ámbito objetivo de la caducidad, viniendo ya de antiguo la posición encontrada entre los que sostienen la teoría de que cualquier derecho, independientemente de su carácter o naturaleza, puede ser objeto de caducidad, frente a los que mantienen que los derechos subjetivos serían los sometidos a la prescripción mientras que los derechos que caducan son los potestativos [1].

---

[1] Estas posturas encontradas tienen su origen en la doctrina italiana. Así, para SANTI ROMANO la prescripción afectaría a los derechos subjetivos, y la caducidad tendría por objeto poderes o facultades, mientras que para TEDESCHI, el objeto de ambas figuras tiene una sustancia común y no existe un criterio ontológico distinto para diferenciarlo. (Cita tomada de GOMEZ CORRALIZA, B., *La caducidad*, ob. cit. p. 203).