Juzgado o Tribunal.

- El plazo de veinte días que establece el art. 114.1 LPL en relación con el art. 103.1 de dicha ley para impugnar las sanciones impuestas a trabajadores.

- El plazo de tres o diez días hábiles, según que se impugnen actos anteriores al día de la votación o actos del día de la votación o posteriores al mismo, respectivamente, para interponer la acción arbitral en materia electoral (art. 76.5 ET).

- El plazo de tres días para impugnar los laudos arbitrales en materia electoral (art. 127.2 LPL).

- El plazo de diez días para impugnar la resolución administrativa que deniegue el registro de las actas relativas al proceso electoral (art. 134 LPL).

- El plazo de veinte días establecido en el art. 125 a) LPL para presentar demanda en materia de fijación de vacaciones.

- El plazo de diez días que establece el art. 165 LPL para ejercitar la acción de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito de los Estatutos de los Sindicatos.

- El plazo de veinte días que fija el art. 4.7 LOLS -en relación cn el art. 170.1 LPL- para impugnar los Estatutos sindicales antes de que el sindicato haya adquirido personalidad jurídica.

Por afectar la materia relativa al despido al orden público laboral, y aunque el acto específico para ejercitar el derecho no consista en una acción judicial, cabe asimismo considerar como plazos fijados en normas de derecho necesario absoluto los siguientes:

- El plazo de siete días para proceder a un nuevo despido tras la declaración judicial de improcedencia del despido por defectos de forma (art. 110.4 LPL).

- El plazo de veinte días para realizar un nuevo despido tras no haberse observado las exigencias formales en el despido precedente (art. 55.2 ET).

4.1.3. Plazos de caducidad establecidos en normas de derecho necesario relativo

Se trata de plazos de caducidad fijados en el ET o en normas reglamentarias que si bien gozan de los mismos caracteres y efectos y persiguen idéntica finalidad -el interés general o público- que los plazos de caducidad regulados en normas de derecho necesario absoluto, a diferencia de éstos, no forman parte, en sentido estricto, del denominado "orden público

laboral", y ello es debido, esencialmente, al hecho de que el acto específico que se le exige al titular del derecho para evitar los efectos de la caducidad no consiste en una reclamación judicial sino en una declaración de voluntad, dirigida al empresario, que, sin embargo, habrá de efectuarse dentro del plazo perentorio fijado en la norma, ya que, de no ser así, se extinguiría su derecho, aunque, obviamente, al tratarse de plazos contenidos en normas de carácter imperativo relativo, entraría en juego el mecanismo del principio de norma mínima y, en consecuencia, en caso de concurrencia con un plazo de caducidad de mayor duración que para regular idéntica situación haya establecido una norma convencional o, en defecto de ésta, la Reglamentación u ordenanza laboral correspondiente, sería este último plazo el aplicable al ser más favorable para el trabajador (ex art. 3.3 ET).

Como tales plazos de caducidad cabe señalar los siguientes:

- El plazo de, como mínimo, treinta días fijado en los arts. 40.1 y 41.3 y 4 ET para rescindir el contrato de trabajo en caso de disconformidad con la movilidad geográfica o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- El plazo de tres meses que para rescindir el contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo establece el art. 10.3 d) del RD 1382/1985 de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección de la empresa.

- Los plazos de un mes o treinta días naturales establecidos en los arts. 46.1 y 48.3 del ET y 9.1 b) de la LOLS para reincorporarse al puesto de trabajo en los supuestos de suspensión del contrato por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público o funciones sindicales. (Conviene recordar, no obstante, que en este tema existe jurisprudencia contradictoria, ya que algunas sentencias consideran que el plazo fijado en los citados artículos debe calificarse como de derecho necesario absoluto; doctrina, a mi parecer, errónea).

- Los plazos de un mes fijados en los arts. 1.2 y 3.1 del RD 1451/1983 de 11 de mayo para reingresar al antiguo puesto, tras recuperación de una invalidez permanente parcial (art. 1.2) o para solicitar el reingreso en la última empresa en que se trabajó tras la recuperación de una invalidez permanente (art. 3.1).

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

4.1.4. Plazos de caducidad establecidos *ab origine* en normas reglamentarias o convencionales

Los plazos de caducidad fijados en normas sectoriales -Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, principalmente- se

refieren, por lo general, a materias sobre las que ya existe una normación legal, resolviéndose esta concurrencia en base a las reglas de los principios de aplicación de las normas laborales antes expuestas.

Cabría la posibilidad, sin embargo, de que ciertas normas reglamentarias o convencionales fijaran *ab origine* plazos de caducidad sobre el ejercicio de determinados derechos o facultades respecto de los que no existe una regulación legal previa en tal sentido.

En estos casos, podría plantearse la cuestión relativa a la validez de dichos plazos de caducidad, habida cuenta de las posturas doctrinales que entienden, a mi juicio acertadamente, que al tratarse la caducidad de un instituto limitativo del ejercicio de un derecho, es exigible que su declaración venga hecha por una norma de rango legal.

Sin embargo, y en lo concerniente al Derecho del Trabajo, donde se produce una considerable deslegalización normativa, estas posturas doctrinales deben matizarse.

En efecto, aunque en los reglamentos de ejecución o desarrollo de la ley el ET establece un principio de legalidad estricta, ya que "no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar" (art. 3.2 ET), esto no le impide, como señalan ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, "confiar al reglamento remitido normas de amplitud

enorme" [174]. Tal sucede con el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial, cuya única indicación material es la de que se hará con respeto "a los derechos básicos reconocidos por la Constitución" (art. 2.2 ET), o con la regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad en los supuestos de inexistencia o imposibilidad de extensión de un convenio colectivo, ex Disposición Adicional 1ª del ET, sin que en tal Disposición se determinen las bases materiales de dicha regulación; o en relación a puntos concretos en los que el ET efectúa abundantes remisiones a posterior regulación reglamentaria, como, por ejemplo, los arts. 17.3 y 34.5 o la Disposición Final 2ª [175], muchas de las cuales se hacen sin

---

[174] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 706.

[175] Art. 17.3 "No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (Art. 17.2: "Podrán establecerse por Ley las exclusines, reservas y preferencias para ser contratado libremente"), el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo".
- Art. 34.5: "El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas del sector correspondiente, establecerá en el plazo de seis meses modificaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, especialmente de hostelería, que por sus peculiaridades así lo requieran".
- Disposición Final 2ª: "El Gobierno, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos o el de trabajadores menores de dieciocho años, así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad, ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurran otras circunstancias que hagan aconsejable su inclusión en el ámbito de aplicación del título II citado. En todo caso, dichas normas respetarán el contenido básico de esos procedimientos de representación en la empresa".

precisar, o haciéndolo de forma somera, los criterios ordenadores de tales regulaciones reglamentarias [176].

Sin entrar en el análisis de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la adecuación a la ley de lo reglamentado sobre algunas de las materias contenidas en los artículos antes citados, que, obviamente, se escapa al objeto de este estudio, cabe, no obstante, señalar que, si bien, en principio, nada impide que el reglamento complete la norma legal, estableciendo límites temporales -ya sean de caducidad o de prescripción- al ejercicio de los derechos, habrán de tenerse siempre presentes los criterios básicos establecidos en la Ley.

Lo mismo cabría decir de los plazos de caducidad fijados en los reglamentos autónomos o independientes, aunque su campo de actuación en el ámbito laboral "es muy limitado, por no decir inexistente" [177].

A título de ejemplo de plazos de caducidad fijados en normas reglamentarias cabe citar los establecidos en el art. 10.3 d) del RD 1382/1985 de 1 de agosto, para rescindir el contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo del personal de alta dirección y los contemplados en los arts. 1.2 y 3.1 del RD 1451/1983 de 11 de mayo para reingresar al antiguo puesto, tras recuperación de una invalidez parcial (art. 1.2) o para solicitar el reingreso en la última empresa en que

---

[176] SALA FRANCO, T. et alii, ob. cit. p. 134.

[177] SALA FRANCO, T. et alii, ob. cit. p. 131.

se trabajó tras la recuperación de una invalidez permanente (art. 3.1).

Por lo que concierne a plazos de caducidad establecidos *ab origine* en normas sectoriales, ya sea en convenios colectivos o, subsidiariamente, en las Ordenanzas y Reglamentaciones de trabajo, cabe igualmente admitir, en principio, su validez, ya que si a tenor del art. 85.1 ET, "los convenios colectivos", dentro del respeto a las leyes, "podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo dentro de su ámbito de aplicación", sería totalmente ajustado a Derecho que, respetando los preceptos de carácter imperativo absoluto y los mínimos de derecho necesario relativo fijados en la Ley, una norma convencional o, subsidiariamente, un precepto contenido en una Ordenanza o Reglamentación estableciera un límite temporal -caducitario o prescriptivo- para ejercitar un derecho. Así lo viene declarando la jurisprudencia al reconocer como de caducidad el plazo regulado en el art. 56.2 de la Reglamentación de Trabajo de RENFE de 22 de enero de 1971 para instar la acción impugnatoria de las normas de un concurso de ascenso y promoción profesional (SSTCT de 13-6-1986 -Ar. 4406- y 14-4-1988 -Ar. 2778- y STSJ Comunidad Valenciana de 20-9-1990 -R. Jur. C.V. ref. 735-, que cita reiterada jurisprudencia del extinto TCT). Justamente, el ejemplo paradigmático de plazo de caducidad establecido *ab origine* en una norma convencional sería este límite temporal fijado para ejercitar una acción impugnatoria del acuerdo sobre unas materias -ascensos y promoción profesional- que, en

principio, no vienen limitadas temporalmente de forma específica en el ET, cuyo artículo 24.1, por otra parte, tras fijar vagamente el contenido básico a tener en cuenta en materia de ascensos, se remite a lo que sobre dicha materia pueda pactarse en convenio colectivo. Y es que, como señalan ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, "el ET aparece plagado de "invitaciones legales a la negociación colectiva" sin que las referencias concretas quieran decir que sobre las demás materias no se pueda convenir colectivamente, salvo que estén reguladas por normas de derecho necesario absol[illegible]" [178].

4.2. Caducidad rigurosa y caducidad atenuada en el orden laboral

Todos los supuestos de caducidad antes referidos, ya sean los establecidos en preceptos de derecho necesario absoluto, ya se trate de los fijados en normas de carácter imperativo relativo son, sin excepción, plazos de caducidad en el sentido propio y estricto del término, cual es que se trata de caducidad que reúne los requisitos, caracteres y efectos propios de dicha institución, a saber, su origen normativo, no ser interrumpible ni, como regla, ser objeto de suspensión o de renuncia, etc.

Quiere ello decir que, por ejemplo, la inactividad del titular del derecho dentro del plazo establecido -veinte días- para instar la acción de despido (ex art. 59.3 ET) o el no ejercicio a tiempo -dentro del plazo de un mes- del derecho a reincorporarse al puesto de trabajo tras la excedencia forzosa

[178] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 822.

(ex art. 46.1 ET) produce el mismo efecto: la extinción del correspondiente derecho.

Ello no obstante, y al igual que sucede en el orden civil, cuando se trata de caducidad establecida en una norma imperativa relativa es admisible la aplicación atenuada de su régimen jurídico por disposiciones que tienen su origen en la autonomía privada siempre que sea posible la aplicación conjunta de la norma imperativa y la disposición emanada de la voluntad de las partes.

Por caducidad atenuada entiendo, tal y como he venido diciendo, la producida por la modificación del régimen jurídico de aquellos supuestos de caducidad propia que, reuniendo los requisitos, caracteres y efectos propios de la caducidad, vienen regulados en preceptos que no forman parte del denominado orden público laboral y, en consecuencia, su régimen de aplicación es susceptible de ser modificado por la voluntad de las partes, siempre y cuando dicha modificación lo sea en beneficio del trabajador (ex art. 3.3 c) ET y, a la vez, no suponga un perjuicio para terceros.

Como fácilmente se desprende de lo antedicho, considero susceptibles de transformación en plazos de caducidad atenuada aquellos que vienen establecidos en preceptos de derecho necesario relativo antes citados, como son:

- el plazo de, como mínimo, treinta días que fijan los arts. 40.1 y 41.3 y 4 ET,

- el plazo de tres meses que establece el art. 10.3 d) del RD 1382/1985 de 1 de agosto,
- los plazos de un mes o treinta días naturales que fijan los arts. 46.1 y 48.3 del ET y 9.1 de la LOLS,
- los plazos de un mes que vienen establecidos en los arts. 1.2 y 3.1 del RD 1451/1983 de 11 de mayo,
- el plazo de un mes fijado en el art. 2 de la OM de 20 de mayo de 1952.

Todos y cada uno de estos plazos, que, aún a riesgo de resultar reiterativo, debe advertirse que son plazos de caducidad propia, pueden, no obstante, modificarse por la voluntad de las partes, bien pactando una mayor duración de los mismos o bien fijando un régimen distinto de aplicación (por ejemplo, su prorrogabilidad, suspensión e incluso interrupción por los diversos motivos o circunstancias que pudieran convenir las partes) [179], siempre y cuando ello no suponga un perjuicio para un tercero, como podría suceder, por ejemplo, en aquellos supuestos en que la no reincorporación del sustituido en los plazos fijados en los arts. 46.1 y 48.3 del ET ha convertido en indefinida la relación contractual del trabajador sustituto, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 d) del RD 2104/1984 de 21 de noviembre.

---

[179] Esta tesis que se propone, y que es totalmente asumible de *lege data*, viene inspirada, en gran parte, en la regulación que de la caducidad efectúa el CC italiano (arts. 2964 a 2969), que distingue la caducidad sobre materias indisponibles -que se corresponde con la caducidad rigurosa o propia- y la caducidad con relación a materias disponibles por las partes, cuyo régimen, en cierta medida, postulamos para la caducidad atenuada o impropia.

Obviamente, estas posibles modificaciones por voluntad de las partes de cualesquiera de los citados plazos redundaría ostensiblemente en la naturaleza y régimen jurídico aplicables a los mismos. En mi opinión, y siguiendo las tesis predominantes de la doctrina, tales modificaciones no pueden ni deben ser apreciadas de oficio, pero, alegadas y probadas que fueran por la parte interesada, deben ser acogidas por el Juez como justas pretensiones con fundamento jurídico en el art. 3.3 c) del ET.

5.- Diferencias entre la caducidad y la caducidad de la instancia

En razón al distinto objeto sobre el que versan y a los distintos efectos que producen, cabe distinguir entre caducidad (de derechos o acciones) y caducidad de la instancia.

A su vez, y habida cuenta de que la jurisprudencia laboral viene denominando impropiamente como "caducidad de la instancia" a lo que en sentido estricto debiera denominarse "ineficacia de la acción procesal" o "caducidad de la vía previa", se hace necesario establecer la distinción entre ésta y las dos figuras jurídicas antes referidas.

5.1. Caducidad y caducidad de la instancia

La diferencia entre la caducidad (de derechos o acciones) y la caducidad de la instancia propiamente dicha -la regulada en los arts. 411 y ss. de la LEC- radica esencialmente en los

efectos que una y otra producen sobre el derecho o acción en que se fundamenta la acción procesal. Así, mientras que la caducidad supone, como se ha venido reiterando, la extinción del derecho o acción, la caducidad de la instancia sólo comporta la terminación del proceso, "sólo cierra el procedimiento" (STS de 18-9-1989 -Ar. 6446-), sin que ello suponga necesariamente la extinción del derecho o acción, porque, como señala el art. 419 LEC, "la caducidad de la primera instancia no extingue la acción, la cual podrá ejercitarse de nuevo en el juicio correspondiente , si no hubiese prescrito, con arreglo a derecho".

La caducidad en segunda instancia o en recurso de casación comporta la firmeza de las sentencias recurridas (art. 415 LEC), pero no necesariamente la extinción del derecho o acción, porque si se tratase de sentencias absolutorias de la instancia, la cuestión de fondo quedaría imprejuzgada, de suerte que podría interponerse una segunda demanda, siempre y cuando no hubiese prescrito o caducado el derecho objeto de la pretensión procesal. Pero si las sentencias recurridas se hubiesen dictado sobre el fondo, esa caducidad de la segunda instancia o del recurso de casación produciría los mismos efectos que la caducidad, ya que ello afectaría a la acción, que, a su vez, quedaría extinguida[180].

5.2. Caducidad (de derechos o acciones), caducidad de la

[180] DE LA OLIVA, A., *Derecho Procesal Civil*, Tomo II, 1988, p. 433.

instancia, e ineficacia de la acción procesal por caducidad de la vía previa a la instancia

Como se ha venido reiterando, la caducidad (de derechos o acciones) es aquella que produce los efectos que se predican de la caducidad propia, a saber, la extinción del derecho o acción sujetos a la misma no ejercitados dentro del plazo perentorio establecido para poder evitar la eficacia extintiva del citado instituto.

Por el contrario, la denominada por la doctrina jurisprudencial laboral "caducidad de la instancia" es, en puridad, una "caducidad" de la vía previa a la instancia y tiene como efectos la ineficacia de la acción o pretensión ejercitada fuera del plazo establecido para instar el proceso ante la jurisdicción, pero dejando a salvo el derecho o acción en que se fundamenta dicha pretensión, que, en cualquier caso, podrá ejercitarse en una nueva demanda, a no ser que el derecho haya prescrito o caducado.

Esta "caducidad de la instancia" laboral, a pesar de su idéntica denominación con la regulada en los arts. 411 y ss. de la LEC, difiere de ésta en algunos aspectos. Así, mientras la caducidad de la instancia, propiamente dicha, -la regulada en el art. 411 LEC- es uno de los modos de extinción del proceso al dejar transcurrir ciertos períodos de tiempo -entre uno y cuatro años- para instar su curso o avance, la "caducidad de la instancia" en el Derecho laboral es un instituto jurídico que,

al amparo del régimen establecido en el derogado art. 145.3 de la antigua Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, elaboró la jurisprudencia y que viene a ser no tanto una caducidad sino un límite de eficacia por incumplimiento de ciertos actos previos a la incoación de determinados procesos. Justamente, la caducidad de la instancia laboral está estrechamente ligada a la institución de la reclamación administrativa previa a la vía judicial exigida como requisito necesario para poder demandar al Estado, entes autonómicos y locales u organismos dependientes de ellos (art. 69 LPL) o para formular demanda en materia de Seguridad Social ante la Entidad gestora o la Tesorería General de la Seguridad Social (art. 71 LPL).

En los textos procesales anteriores a la vigente LPL de 1990, los preceptos que regulaban la reclamación administrativa previa remitían invariablemente su regulación y efectos al régimen establecido en el art. 145 de la antigua LPA de 1958, cuyo número tercero establecía que "no surtirá efecto la reclamación si la resolución fuese denegatoria y el interesado no presentare la demanda ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de dos meses, a contar de la notificación, o desde el transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada, salvo en las acciones derivadas de despido, en las que el plazo de interposición de la demanda será de quince días".

Al amparo de dicho precepto, la jurisprudencia sentó las bases de la distinción entre la caducidad de derechos y la

ineficacia de la reclamación previa "por no haberse formulado la demanda en el plazo fijado por la Ley", reclamación que al "no surtir efectos" producía la "caducidad de la instancia", lo que comportaba la presentación de nuevo de la reclamación previa.

Con las oportunas modificaciones objetivas jurisdiccionales -demanda ante el Juzgado de lo Social en lugar de la Magistratura de Trabajo- y materiales -el plazo de interposición de la demanda por despido será de veinte días en vez de quince- el citado precepto se reprodujo íntegramente en el art. 69.3 de la LPL de 1990. Ello quiere decir que en los casos de incumplimiento de los expresados plazos para interponer la demanda no es que se produzca propiamente la "caducidad de la instancia", sino la ineficacia de la reclamación previa, que no ha surtido efectos al no haberse presentado la demanda en el tiempo fijado por la Ley. Obviamente, cabe formular una nueva demanda, tras una nueva reclamación previa, si el derecho no ha prescrito o caducado.

En la actualidad, sin embargo, la Ley 30/1992 de 26 de noviembre del Procedimiento Administrativo Común no contiene ningún precepto análogo al del artículo 145 de la derogada LPA de 1958. Esto significa que en la regulación de la reclamación previa a la vía judicial laboral ya no se dice que la demanda ha de presentarse en el plazo de dos meses y que, en caso contrario no surtirá efecto la reclamación, ya que el art. 125 de la citada ley se limita a señalar, sin más, que "transcurrido un mes sin haber sido notificada resolución alguna, el trabajador podrá considerar desestimada la reclamación a los efectos de la acción

judicial laboral".

Esta nueva regulación plantea la cuestión sobre si la Ley 30/1992 ha supuesto la derogación del art. 69.3 LPL. MONTERO AROCA entiende que sí, ya que si bien el art. 120.2 de la nueva Ley dice que la reclamación se tramitará y resolverá por las normas contenidas en este Título y por aquellas que, en cada caso, sean de aplicación, "esta remisión a la normativa específica no puede llevar a concluir que la interpretación sea favorable a reclamación, la cual es un privilegio injustificado de las Administraciones Públicas, y lo que hace el art. 69.3 LPL no es más que asumir una norma de la LPA de 1958, que era claramente contraria al administrado y al trabajador; desaparecida esa norma de la nueva Ley de Procedimiento Administrativo Común no existe razón válida alguna para considerarla subsistente en la LPL, es decir, en contra de los trabajadores" [181].

A mi parecer, no sólo no hay nada que objetar a la conclusión a que llega el citado autor, sino que, además, cabría añadirle otros argumentos complementarios que tienen su base jurídica en la interpretación de las normas atendiendo a su espíritu y a su finalidad. Así, resulta evidente que el precepto contenido en el derogado art. 145. 3º de la antigua LPA estaba claramente inspirado en el antiguo redactado del art. 479 LEC que negaba efecto interruptivo a la prescripción si no se promovía el correspondiente juicio dentro de los dos meses siguientes al

[181] MONTERO AROCA, J., ob. cit. pp. 475-476.

acto de conciliación sin avenencia. Precepto que en su nueva redacción tras la Ley 34/1984 de 6 de agosto de reforma urgente de la LEC ya no exige interponer la demanda dentro del citado plazo de dos meses para otorgar eficacia interruptiva al acto de conciliación sino que, con mayor rigor jurídico, señala simplemente que "la presentación con ulterior admisión de la petición de conciliación interrumpirá la prescripción..". En clara concordancia con esta línea es por lo que la Ley 30/1992 del PAC nada dice sobre que la demanda haya de presentarse dentro de dos meses para que surta efecto la reclamación previa. Esto supone, como señala MONTERO AROCA, que "pasado el mes de que dispone la Administración sin que se haya notificado resolución alguna al trabajador, se iniciará nuevo plazo para la prescripción, pudiendo presentarse la demanda en cualquier momento, sin referencia ya al plazo de dos meses, con lo que la reclamación deja de ser reiterable, y con una reclamación se ha cumplido el requisito procesal en que se resuelve el privilegio de la Administración" [182].

Junto a esta reclamación previa ordinaria, los sucesivos textos procesales han regulado una reclamación previa especial en materia de Seguridad Social ante las entidades gestoras de la Seguridad Social, cuyos efectos difieren de los que acabamos de exponer. Así, en la vigente LPL, sus arts. 71.4 y 71.5 establecen que si hubiese sido denegada la petición de forma expresa o por el transcurso de cuarenta y cinco días sin que se haya recibido contestación a la misma, habrá de formularse la demanda en el

[182] MONTERO AROCA, J., ob. cit. p. 476.

plazo de treinta días. De no formularse en el citado plazo, ello conlleva la ineficacia de la reclamación previa, o sea, la "caducidad de la instancia" -utilizando la expresión acuñada y reiterada por la jurisprudencia-. Naturalmente, el incumplimiento de este requisito no comporta el decaimiento del derecho, [183] salvo que por transcurso del plazo, el mismo haya prescrito [184] o caducado. Esta es, asimismo, la interpretación jurisprudencial, que entiende que "la caducidad de la vía previa no produce la caducidad de la acción sustantiva para el ejercicio del correspondiente derecho, lo que supone que mientras no transcurra el plazo de prescripción o caducidad de la acción interesada ésta puede ser ejercitada con sólo reiniciar nuevamente la vía administrativa" (STCT de 17-10-1988 -Ar. 6870-).

Cabe concluir, pues, que esta "caducidad de la instancia" no es propiamente una caducidad sino un límite de eficacia de la reclamación previa [185], o, si se quiere, una "caducidad" -en sentido lato- de la vía previa a la instancia, ya que la inobservancia de estos plazos (los de los artículos 71.4 y 71.5, así como el del art. 69.3, de no entenderse derogado) comporta exclusivamente la ineficacia de la reclamación, debiendo ésta

---

[183] Vid. MONTERO AROCA, J., para quien "el incumplimiento de los diversos plazos aludidos, tanto para la formalización de la reclamación como para la interposición de la demanda, no significa caducidad del derecho material", ob. cit. p. 480. Vid. asimismo IGLESIAS CABERO, M., en la misma obra, p. 824.

[184] OLIET PALA, B., en *Comentarios a las Leyes Laborales. La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo XIII, vol. 2º, 1990, pp. 1023 y 1024. En idéntico sentido, BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 100; y VALDES DAL-RE, F., *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 203.

[185] MARIN CORREA, J.M., DL, 1987, ob. cit. p. 203.

presentarse de nuevo para remover el obstáculo procesal [186], a no ser que el derecho hubiera prescrito o caducado. Consecuentemente, salvo que se trate de ejercitar la acción por despido o cualquier otra sometida asimismo a un plazo de caducidad -en las que la inactividad del titular del derecho en el tiempo y forma exigidos por la Ley para ejercitarlo tras la denegación expresa o tácita de la reclamación comporta la extinción del derecho-, en el ejercicio de otros derechos sometidos a las reglas de la prescripción esa inactividad del titular sólo supone -salvo prescripción del derecho- la ineficacia del proceso seguido al no cumplirse el requisito inexcusable de instar la demanda dentro del plazo perentorio fijado por la Ley, debiendo necesariamente presentarse de nuevo la reclamación previa.

Ahora bien, esta ineficacia del proceso no supone que esa reclamación previa no haya servido para interrumpir la prescripción del derecho, ya que, como reclamación extrajudicial que es, y pudiendo revestir ésta innumerables formas y consistir en cualquier tipo de comunicación, con tal que se haga patente la petición del derecho [187], es indudable que con tal que sea realmente reclamación -y no un mero recordatorio- valdrá para interrumpir la prescripción como reclamación extrajudicial -ex art. 1973 CC-.

---

[186] VALDES DAL-RE, F., ob. cit. p. 203. Vid. asimismo IGLESIAS CABERO, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, ob. cit., para quien "si se omite la reclamación previa, o si se formula demanda una vez transcurridos los plazos legales, se estimará la falta de agotamiento de la vía previa", p. 824.

[187] ALBALADEJO, M., *Derecho Civil*, I, ob. cit. p. 525.

Un aspecto adicional que convendría considerar es el de si al igual que sucede con la caducidad de la instancia en sentido estricto -la regulada en los arts. 411 y ss. LEC-, que es apreciable de oficio (art. 413 LEC), cabría asimismo la apreciación de oficio de la ineficacia de la reclamación previa por no formalizarse la demanda en el plazo de dos meses -en los supuestos de demanda frente a la Administración en general (art. 69.3 LPL -de no entenderse derogado-)- o en el plazo de treinta días (o de cuarenta y cinco de silencio administrativo) -si se trata de demanda específica en materia de Seguridad Social ante la entidad correspondiente.

La doctrina mantiene opiniones divergentes. Así, mientras BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ entienden que "la enérgica formulación del art. 69.3, unido a la exigencia de que el justificante de la reclamación deba acompañarse a la demanda, parece sugerir que la LPL se inclina por la apreciación de oficio por el órgano jurisdiccional de esta cuestión" [188], otros autores, como ALONSO OLEA/MIÑAMBRES PUIG, entienden, por el contrario, que tanto en un caso (art. 69.3) como en otro (art. 71.5), "el incumplimiento del plazo para demandar debe ser alegado y probado por la parte demandada, sin que pueda ser apreciado de oficio por el Juez"[189]. MONTERO AROCA, por su parte, distingue según que se trate del plazo contenido en el artículo 69.3 o del fijado en el art. 71.5.

---

[188] BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, ob. cit. p. 95. Apreciación de oficio que, asimismo, entienden que ha de aplicarse por el órgano judicial en los supuestos de incumplimiento del plazo fijado en el art. 71.5 de la LPL, p. 100.

[189] ALONSO OLEA/MIÑAMBRES PUIG, ob. cit.pp. 95 y 175.

Así, además de sostener la tesis de la derogación del art. 69.3 LPL por parte de la Ley 30/1992, entiende que, en cualquier caso, "ni en la LPL ni en la Ley 30/1992 se desvirtúa la consideración que la reclamación tiene en la LEC, en el art. 533, 7ª, de excepción dilatoria a oponer por el demandado, ya que si en alguna ocasión el legislador quiere convertir a la reclamación previa en presupuesto procesal debe decirlo expresamente, como ocurre en el caso del artículo 138 LPL para la reclamación especial en materia de Seguridad Social, en la que la falta de reclamación sí debe estimarse de oficio, incluso en suplicación, declarando la nulidad de actuaciones y reponiendo los autos al trámite procesal de admisión de la demanda para que el magistrado disponga la subsanación del efecto en el plazo de cuatro días"[190].

Habida cuenta de los efectos del incumplimiento de los diversos plazos antes referidos -la ineficacia del proceso y de la propia reclamación previa-, es evidente que la apreciación de oficio juega en estos casos en favor del demandante -del trabajador, en definitiva-, y, en consecuencia, cuantos antes se proceda a la subsanación del defecto, antes podrá resolverse el fondo del asunto.

En todo caso, ya se aprecie de oficio o bien se invoque por el demandado, y ya afecte a la reclamación previa ordinaria o bien a la reclamación previa especial en materia de Seguridad Social, entiendo que los defectos, omisiones o imprecisiones

---

[190] MONTERO AROCA, J., ob. cit. pp. 465-466 y 480.

sobre dicha materia son perfectamente subsanables (arts. 81.1 y 138 LPL) y no deben dar lugar, en buena técnica jurídica, a una sentencia de abstención de conocimiento sobre el fondo del asunto -de absolución en la instancia-, sino que procede la subsanación, y si ésta no fuera posible en el acto del juicio, el juez o tribunal, antes de dictar sentencia, debería declarar la nulidad de las actuaciones y reponer los autos al límite procesal de admisión de la demanda (art. 240.2 LOPJ). La jurisprudencia, por su parte, es proclive a considerar apreciable de oficio la ineficacia de la reclamación previa por no formularse la demanda en los plazos que fijan los precitados artículos, invocando la "caducidad de la instancia" [191], y fundándose par ello -en mi opinión de forma errónea- en el art. 413 de la LEC [192].

6.- Plazos de caducidad y plazos imperativos y de ordenación

Junto a los plazos de caducidad, en el ordenamiento jurídico vienen fijados otros plazos que son verdaderos términos

---

[191] Vid. STS de 18-9-1989 -Ar. 6446-, que, en un supuesto de ineficacia de la reclamación previa en materia de Seguridad Social, declara que "la caducidad de la instancia (sic) es apreciable de oficio y así se deduce de lo establecido por el art. 413 de la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil".

[192] Señala dicho artículo que "será de obligación del Secretario o actuario, en cuyo oficio radiquen los autos, dar cuenta al Juez o Tribunal respectivo, luego que transcurran los términos señalados en el artículo 411 (que dispone que "se tendrá por abandonada la instancia... si no se insta su curso dentro de cuatro años, cuando el pleito se hallare en primera instancia"), para que se dicte de oficio la providencia correspondiente" (art. 413 LEC). Visto lo preceptuado en este artículo, es evidente que, salvo que se aplicase analógicamente por haber transcurrido más de cuatro años desde que se presentó la reclamación previa sin que se haya instado en el ínterin la oportuna demanda judicial, no puede hablarse, en propiedad, de caducidad de la instancia.

perentorios para el ejercicio de ciertos derechos o el cumplimiento de ciertas obligaciones, pero que nada tienen que ver con la caducidad.

Se trata de plazos cuyo incumplimiento acarreará determinadas consecuencias, pero, en ellos, el transcurso del tiempo no lleva aparejado el efecto de la extinción del derecho o de la obligación.

La doctrina y la jurisprudencia los denominan de diversas formas, tales como, plazos perentorios, plazos de ordenación, límites de eficacia, etc.

Aunque el presente estudio se centra exclusivamente en la caducidad de derechos y el análisis de los citados plazos desborda el objeto del mismo, conviene, siquiera sea de forma sucinta, analizar los aspectos más relevantes de algunos de estos plazos, sobre todo de aquellos que por su significación puedan considerarse como arquetípicos y puedan extrapolarse sus caracteres y efectos a otros plazos de similares características.

Así, cabe citar los plazos fijados como límites de eficacia en los arts. 69 y 71 de la LPL, a los que nos hemos referido anteriormente y a los que la jurisprudencia laboral considera como de "caducidad de la instancia".

Otro plazo de características similares a los anteriores es el plazo de ordenación señalado en el art. 125 b) LPL, que

establece que "cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador". Para ROA RICO, "el fundamento de este plazo radica en la necesidad de dar un margen de tiempo suficiente para que, dentro de él, se pueda desarrollar la actuación y decisión del órgano jurisdiccional, en armonía con el espíritu de premura que informa el artículo 126" (de la LPL). Por consiguiente -añade dicho autor- "no se trata de un plazo de caducidad, pues más que a la acción, la norma se está refiriendo a una actuación de parte que ha de avocar al proceso y es condicionante de éste" (..), "lo que permite entender que no hay óbice a una nueva pretensión referida a otro período dentro del mismo año" [193].

UNIVERSITAT POMPEU FABRA Biblioteca

[193] ROA RICO, L.F., ob. cit. pp. 970 y 971; vid., asimismo, BAYLOS/CRUZ/FERNANDEZ, que califican tales plazos -los del art. 125 LPL- como perentorios, ob. cit. p. 330.

TESIS DOCTORAL

LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL DERECHO LABORAL

ANDRES BEJARANO HERNANDEZ

UNIVERSITAT POMPEU FABRA
Biblioteca

TESIS DOCTORAL

LA CADUCIDAD DE DERECHOS EN EL DERECHO LABORAL

TOMO II

UNIVERSITAT POMPEU FABRA
BIBLIOTECA
1001484985

ANDRES BEJARANO HERNANDEZ

CAPITULO TERCERO

CARACTERES Y EFECTOS DE LA CADUCIDAD

I.- REQUISITOS DE LA CADUCIDAD

Los datos estructurales típicos de la caducidad son tres: la perentoriedad del plazo concedido para ejercitar las acciones, la especificidad del acto que ha de realizarse para evitar la caducidad, y la inactividad del titular del derecho sujeto a la misma durante el tiempo prefijado legalmente.

1. Perentoriedad del plazo de caducidad

Para RIVERO es quizá la nota externa más caracterizadora de la caducidad. El plazo temporal concedido para ejercitar el derecho es, en general, breve y siempre perentorio. El citado autor señala que "se trata de términos (más que plazos) breves, y sobre todo perentorios e improrrogables, como dijo con reiteración nuestra jurisprudencia" [1]. Efectivamente, el plazo de caducidad es improrrogable y no es susceptible de interrupción. Se trata de un plazo fatal. No hay que olvidar que la caducidad es un instituto creado como un mecanismo de seguridad jurídica y que el interés protegido es un interés general, el de alcanzar la pronta firmeza e inatacabilidad de ciertas situaciones jurídicas susceptibles de ser modificadas dentro del plazo perentorio fijado para ello, que, justamente, exige su pronta realización por las razones citadas. Parecería como si el interés protegido fuese el de la estabilidad del otro,

---

[1] RIVERO, F., *Parte general del Derecho Civil*, vol. tercero, de LACRUZ/LUNA/RIVERO, ob. cit. p. 379.

e incluso se podría sostener la singular y radical teoría de CARBONNIER, para quien "los plazos de caducidad tienen por objeto aquellas acciones que el legislador sólo admite a título excepcional (como a disgusto o con cierta contrariedad, por ejemplo, la acción declarativa de paternidad ilegítima, excepcional según el art. 340 del CC francés; la acción de revocación de donaciones por ingratitud; la acción de rescisión por lesión, contraria a los postulados del liberalismo); mientras que los derechos aceptados son los que prescriben" [2].

En cualquier caso, cuando se obliga a hacer algo de forma perentoria y sin interrupción parece acertado pensar que ello es debido a que se pretende proteger un derecho ajeno. Se establece más en provecho de éste que del titular del derecho sometido a caducidad. La brevedad del plazo concedido para ejercitar ciertas acciones -nueve días, veinte días, un mes, por ejemplo- es sensiblemente inferior al concedido a los plazos prescriptivos, siendo, asimismo, diferente la forma de aplicación del plazo de caducidad, que opera de forma distinta a como lo hace el plazo de prescripción, donde cabe la prorrogabilidad y es susceptible de interrupción.

2. Especificidad del acto impeditivo de la caducidad

El interesado en evitar la caducidad tiene que ejercitar un acto específico y debe realizarlo en una forma determinada y sólo de esta forma. Como dice RIVERO, "para evitarla debe actuar el

---

[2] CARBONNIER, J., *Droit Civil*, T. 4, ob. cit. p. 609.