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

(4 DE 22)

2.- Naturaleza y contenido de los derechos afectados por la caducidad

Con carácter previo a la identificación de esos derechos que, dada su naturaleza y contenido, se predican por la doctrina dominante como el objeto exclusivo de la caducidad, convendría analizar, aunque sea sucintamente, las características esenciales de ese tipo de derechos denominados potestativos, así como su distinción con los derechos subjetivos.

2.1. Derechos subjetivos y derechos potestativos

Por derecho subjetivo, entendemos, con ALBALADEJO, "un poder respecto a determinado bien (en sentido amplio, por tanto, bien moral o material, cosa, utilidad, comportamiento, etc.), concedido inicialmente por el Ordenamiento jurídico a la persona para la satisfacción de intereses dignos de protección" [2].

Entre las diversas clasificaciones o categorías de derechos subjetivos que efectúa la doctrina, como son las ya clásicas distinciones entre derechos absolutos y relativos, derechos personales y derechos reales, derechos patrimoniales y no patrimoniales, etc., un sector predominante de la doctrina considera también una categoría de derechos subjetivos los denominados derechos potestativos. Otro sector doctrinal, sin

---

[2] ALBALADEJO, M., *Derecho Civil*, Tomo I, ob. cit. p. 331.

embargo, cree equivocado incluirlos en la categoría de los derechos subjetivos ya que entiende que no son tales derechos sino facultades jurídicas.

Dado el tema que nos ocupa, no importa tanto, en este momento, determinar cual sea la naturaleza o categoría de tales derechos o facultades jurídicas, cuanto delimitar el contenido de los mismos.

El "descubrimiento" de esta clase de derechos se debe a la doctrina alemana, que asimismo acuñó su clásica denominación: derechos potestativos o de configuración, al tiempo que sistematizaba su contenido. Así, OERTMANN entiende por derechos potestativos "aquellas facultades del sujeto que contienen algún poder para la producción de efectos jurídicos y otorgan a su titular la posibilidad de producir, mediante la propia voluntad y por declaración unilateral, un efecto de derecho" [3]. Posteriormente, tal categoría de derechos será asimismo acogida por las doctrinas italiana y española denominándolos de diversas formas. Así, además de "derechos potestativos", también se les ha denominado "derechos secundarios" o "derechos de formación o modificación jurídica".

PUIG BRUTAU define los derechos potestativos como "los que atribuyen a una persona la potestad de producir, mediante su declaración de voluntad, la creación, modificación o extinción

---

[3] OERTMANN, P., *Introducción al estudio del Derecho Civil*, 1933, Ed. Labor, p. 364.

de una relación jurídica, con eficacia respecto a otro u otros sujetos de derecho. Éstos no están propiamente en la situación de obligados, como en el caso de los derechos de crédito, sino que se hallan sometidos a tener que admitir los efectos que se produzcan" [4].

Efectivamente, el elemento esencial caracterizador de estos derechos o facultades jurídicas consiste en la potestad que tiene el titular de los mismos de modificar o configurar situaciones jurídicas a través del acto material o de la acción formal que el ordenamiento jurídico le otorga para ejercitarlos.

2.2. Los derechos potestativos o de configuración, modificación o formación de situaciones jurídicas como objeto de la caducidad.

La tesis que, con mayor o menor énfasis, sostiene la doctrina de forma mayoritaria es la de que los derechos que caducan son los potestativos.

Así, DE CASTRO, aunque previene que "ni el concepto, ni el contenido, y ni siquiera el nombre de derecho potestativo, escapan a la discusión", acaba afirmando que "la caducidad se refiere a derechos o facultades dirigidas a cambiar un estado, situación o relación jurídica" [5].

---

[4] PUIG BRUTAU, J., *Fundamentos de Derecho Civil*, Tomo Preliminar, 2ª ed. 1989, p. 383.

[5] DE CASTRO, F., *Temas de Derecho Civil*, ob. cit. pp. 174 y 178.

Con mayor prevención aún que el autor antes citado se pronuncia RIVERO, quien, en principio, entiende que sería un procedimiento erróneo hacer distinciones apriorísticas que recondujeran la caducidad a los derechos potestativos, máxime teniendo en cuenta que "la palabra la tendrá en última instancia, o en buena medida, el legislador -dejando aparte los casos de franca imprecisión terminológica o de error conceptual-, que puede regular como casos de caducidad los que antes creíamos, o estaban regulados, como de prescripción, y a la inversa". Ello no obstante, el propio autor observa, tras realizar un análisis generalizador de la jurisprudencia, que "ninguno de los casos típicos de caducidad se refiere a derechos subjetivos en sentido técnico, derechos subjetivos indiscutidos, cualquiera que sea la concepción doctrinal de éstos", sino que "la caducidad que predican todas estas sentencias viene referida a ciertos poderes o facultades de modificación o configuración jurídica" [6].

ALBALADEJO, por su parte, afirma que "la caducidad se aplica generalmente no a los derechos, propiamente hablando (aunque, a veces, sí, como el retracto), sino a las facultades o poderes jurídicos cuyo fin es promover un cambio de situación jurídica (por ejemplo, al poder de impugnar un contrato o el matrimonio o un estado de filiación, etc.), tengan o no carácter patrimonial, mientras que la prescripción se aplica a los derechos patrimoniales" [7].

---

[6] RIVERO, F., *Parte general del Derecho Civil*, vol. tercero, de LACRUZ/LUNA/RIVERO, ob. cit. pp. 377 y 378.

[7] ALBALADEJO, M., ob. cit. p. 538.

PUIG BRUTAU ya es más explícito que los autores antes citados cuando afirma que "los derechos sometidos a caducidad son casi siempre derechos potestativos, en el sentido de que atribuyen a una persona la potestad de producir, mediante su declaración de voluntad, la creación, modificación o extinción de una realidad jurídica" [8].

Más concluyentes son DIEZ-PICAZO y GULLON cuando concisa y escuetamente se limitan a decir que "la caducidad recae sobre los derechos potestativos o facultades de configuración o modificación de una situación jurídica" [9].

La conclusión que se extrae de estas tesis doctrinales, muchas de ellas claramente inspiradas en la jurisprudencia, es que los derechos subjetivos en sentido estricto, como son, sin duda, los patrimoniales, prescriben, mientras que otros derechos, que no son derechos subjetivos indiscutidos, sino "derechos secundarios", "derechos potestativos", "derechos de formación o configuración jurídica", o "facultades jurídicas -empleando la diversa terminología utilizada por la doctrina para diferenciarlos de los anteriores-, sean o no patrimoniales, caducan. Es decir, la caducidad se aplica al ejercicio de ciertos derechos, poderes o facultades otorgados para modificar, configurar, crear o extinguir ciertas relaciones o situaciones jurídicas. La naturaleza jurídica de estos derechos, poderes o

---

[8] PUIG BRUTAU, J., *Caducidad, prescripción extintiva y usucapión*, ob. cit. p. 34.

[9] DIEZ PICAZO/GULLON BALLESTEROS, *Sistema de Derecho Civil*, 7ª ed., ob. cit. p. 480.

facultades será discutida o no, pero, en todo caso, es diferente de la de los derechos subjetivos indiscutidos.

La jurisprudencia, por su parte, suele establecer una correspondencia entre la caducidad y los derechos potestativos, a los que identifica como su objeto exclusivo [10].

Por lo que concierne a la naturaleza que deba atribuirse a estos derechos potestativos, nuestro Alto Tribunal parece decantarse por la tesis de que más que derechos deben ser considerados como poderes o facultades jurídicas. Así, viene declarando que "la caducidad de derechos se refiere a los llamados derechos potestativos, y más que a ellos propiamente hablando a las facultades o poderes jurídicos cuyo fin es promover un cambio de situación jurídica" (SSTS de 11 de mayo de 1966 -Ar. 2419-, 28 de enero de 1983 -Ar. 393-).

3.- Supuestos de caducidad según la doctrina y la jurisprudencia civil

Siendo la caducidad una figura jurídica relativamente moderna y sin texto legal que la conforme, ya que, como se dijo en su momento, nuestro Código Civil considera que la prescripción es el modo normal de extinción de derechos y acciones de cualquier clase que sean (arts. 1930 y 1961), ha sido la jurisprudencia la que ha perfilado los contornos de la

---

[10] Vid., entre otras, SSTS de 5-7-1957 (Ar. 2554), 8-11-1958 (Ar. 3439), 20-11-1958 (Ar. 3457) y 23-6-1961 (Ar. 2742).

institución caducitaria, y no sólo en lo concerniente a su elemento objetivo, sino también en lo relativo a los caracteres que conforman su estructura jurídico-técnica. Y lo que se desprende de la doctrina jurisprudencial, que, como se ha visto, en numerosas decisiones suele establecer una correspondencia entre la caducidad y los derechos potestativos, identificándolos como su objeto exclusivo, es que, efectivamente, ninguno de los supuestos de caducidad que se recogen en múltiples sentencias recae sobre derechos subjetivos en sentido técnico, sino sobre determinados poderes o facultades de caracterización o modificación de una situación jurídica. Ello permite a DE CASTRO llegar a la conclusión de que "la caducidad se refiere a derechos o facultades dirigidas a cambiar un estado, situación o relación jurídica", como son los siguientes:

"1º) Las facultades, acciones y derechos que afecten al estado civil de la persona.

2º) Las facultades o acciones individualizadas que, sin tener la condición de verdadero derecho subjetivo, otorgan un poder para modificar una relación negocial; como las acciones para pedir la anulación, revocación o rescisión de un negocio jurídico.

3º) Las facultades que han adquirido la condición de derechos secundarios, como las figuras de los retractos y la del llamado derecho de retorno" [11].

Esta relación de DE CASTRO es recogida casi de forma literal

[11] DE CASTRO, F., ob. cit. pp. 174, 178 y 179.

por la mayoría de los tratadistas de nuestro país, entre ellos RIVERO, para quien, por otra parte, y con cita de numerosa jurisprudencia en cada caso, caducan:

"a) Las acciones filiación: la de impugnación de paternidad legítima; la de reconocimiento de filiación natural; la de impugnación de la filiación natural o del reconocimiento.

b) Las acciones rescisorias, en general, con particulares referencias a la rescisión de la partición y a la rescisión por lesión en Cataluña.

c) Las de ejercicio del derecho de retracto, de colindantes, de comuneros, arrendaticio rústico, arrendaticio urbano, de coherederos, el gentilicio en Navarra. En el mismo sentido el derecho de tanteo, y el derecho de retorno de la Ley de Arrendamientos Urbanos.

d) La acción de impugnación de acuerdos de sociedades anónimas.

e) Las acciones de saneamiento por evicción y por vicios ocultos" [12].

ALBALADEJO, a su vez, afirma -con citas jurisprudenciales de apoyo- que la caducidad alcanza generalmente:

"1º) A los derechos patrimoniales que, aunque son verdaderos derechos, sin embargo, tienen carácter de secundarios en alguna situación jurídica. Por ejemplo, el de retracto, que va ligado a la situación de colindante (retracto de

[12] RIVERO, F., ob. cit. pp. 377 y 378.

colindantes) o a la de condueño (retracto de condueños) o a la de arrendatario (retracto arrendaticio de la Ley de Arrendamientos Urbanos o de la Ley de Arrendamientos Rústicos), -así, los plazos para ejercitar un derecho de opción o para ejercitar un retracto-, etc.

2º) A las facultades o poderes que sin ser verdaderamente derechos subjetivos, otorgan la posibilidad de alterar una situación jurídica patrimonial. Así, la de impugnar un contrato o la de rescindirlo, etc. -como el plazo para el ejercicio de acciones a que se refiere el art. 1490 CC-. También el plazo de la acción de nulidad del art. 1301 CC. También es de caducidad la acción de nulidad del art. 16, párrafo 4º de la Ley de Propiedad Horizontal.

3º) A las facultades, acciones, poderes o derechos que tienen naturaleza extrapatrimonial. Así las acciones relativas al estado civil de las personas" [13].

Vistas las formulaciones doctrinales -en gran parte basadas en las resoluciones de la jurisdicción civil-, la conclusión que puede extraerse es que, aunque sea discutible el concepto, el contenido y el propio nombre de derecho potestativo y "sin sobrevalorar aquellas sentencias que con visión excesivamente doctrinal parecen establecer una correspondencia entre caducidad y derecho potestativo", de lo que no cabe duda -y concluimos con palabras de RIVERO- es que "la caducidad que predican todas estas sentencias viene referida a ciertos poderes de modificación o

---

[13] ALBALADEJO, M., ob. cit. p. 539.

configuración jurídica" [14].

4.- El ámbito objetivo de la caducidad laboral

Aunque los tratadistas de Derecho laboral suelen coincidir con la doctrina civilista mayoritaria al señalar que los derechos que caducan son los potestativos, conviene, sin embargo, recordar que, como la propia doctrina sostiene, ni el concepto ni el contenido de lo que debe entenderse por derecho potestativo escapan a la discusión, y que, en definitiva, y al margen de posibles imprecisiones terminológicas, es el legislador quien tiene la última palabra, pudiendo regular como supuestos de caducidad los que antes se creían, o estaban regulados, como de prescripción, y a la inversa.

No obstante, en defecto de una regulación legal de la caducidad, de la que, como hemos venido reiterando, carece nuestro ordenamiento común, la jurisprudencia suele establecer una correspondencia entre la caducidad y los derechos potestativos, identificando a éstos como aquellos derechos o facultades de configuración o modificación de una situación jurídica, es decir, que otorgan un poder para modificar, anular o revocar ciertas relaciones jurídicas, que nace con una duración específica, generalmente breve, porque al ordenamiento le interesa la pronta firmeza e inatacabilidad de los efectos jurídicos dimanantes de ese poder.

---

[14] RIVERO, F., ob. cit. p. 378; vid., asimismo, DE CASTRO F., ob. cit. p. 174.

Lo antedicho es perfectamente aplicable al orden laboral: los derechos o facultades jurídicas objeto de la caducidad en el Derecho laboral son los relativos al ejercicio de ciertos derechos o facultades que otorgan un poder para modificar determinadas situaciones jurídicas relativas a la relación de trabajo o derivadas de la misma. Tal y como hacíamos notar en su momento, el único dato significativo que podemos constatar en lo concerniente al objeto de la caducidad es que, desde luego, esos poderes jurídicos, esos derechos afectos por la misma no pertenecen a la categoría de lo que se ha venido en llamar derechos subjetivos indiscutidos.

En efecto, casi todos los supuestos de caducidad contenidos en el Derecho laboral se aplican al ejercicio de ciertas facultades para reclamar o impugnar algunas situaciones jurídicas -ninguna de ellas, desde luego, de carácter patrimonial, que, en todo caso, estaría expresamente sujeta al mecanismo extintivo de la prescripción (ex. art. 59.2 ET)- al objeto de consolidarlas o modificarlas, y cuyo ejemplo más representativo sería, justamente, el de la acción que ha configurado la institución de la caducidad en el Derecho laboral: la acción para reclamar contra el despido.

Ahora bien, ello no quiere decir que el ámbito objetivo de la caducidad laboral se extienda exclusivamente sobre los derechos potestativos, ya que, en cualquier caso, la última palabra la tiene el legislador que puede señalar un plazo de caducidad, prescindiendo de que sea o no potestativo el derecho

sujeto a la misma. Ello no obstante, puede afirmarse con la más razonada doctrina que los plazos que regulan el ejercicio en tiempo de estos derechos, o mejor dicho, de estas facultades o poderes destinados a modificar el contenido de ciertas relaciones jurídicas, son, o deberían ser, en buena técnica jurídica, de caducidad. Y ello es así, porque la caducidad tiene su razón esencial de ser en la naturaleza de esos derechos, poderes o facultades de configuración o modificación de situaciones jurídicas, cuyo ejercicio está justamente limitado en el tiempo, *ex voluntas legis*, por razones de seguridad jurídica y en aras del interés público.

5.- Los supuestos de caducidad en el Derecho laboral

Antes de proceder al análisis expositivo de los supuestos de caducidad en el Derecho laboral son necesarias dos consideraciones previas. En primer lugar, debe reiterarse que en el ordenamiento laboral la figura más representativa en orden a la aplicación de la caducidad es la de la acción de reclamar contra el despido, y hasta tal punto es así, que el propio legislador, como antes hizo la jurisprudencia, aplica la citada acción a otros actos resolutivos de la relación laboral producidos de forma unilateral por parte del empresario, siendo, por consiguiente, en torno a dicha acción donde se mueven los supuestos más numerosos de caducidad. En segundo lugar, también debe consignarse que los supuestos de caducidad que serán objeto de análisis se refieren exclusivamente a aquellos que tienen su razón de ser directa en la relación de trabajo, por lo que se

excluyen, por las razonas metodológicas que oportunamente se indicaron, las acciones derivadas del régimen de Seguridad Social.

Como ya dijimos, casi todos los supuestos de caducidad contemplados en las normas laborales tienen como objeto limitar temporalmente ciertos poderes o facultades destinados a configurar o modificar determinadas situaciones jurídicas. No obstante, el legislador laboral -al que no le son desconocidos los distintos regímenes y efectos de la prescripción y la caducidad- también ha fijado plazos perentorios de caducidad para limitar temporalmente el ejercicio de determinados derechos subjetivos derivados del contrato de trabajo, aunque, y a diferencia de lo que sucede en el régimen de Seguridad Social (vid. arts. 55.2 y 59.2 de la Ley General de la Seguridad Social)[15], ninguno afecta a derechos de carácter patrimonial, distinguiéndose, asimismo, como rasgo común en todos ellos, la misma finalidad que se persigue en los supuestos de mayor significación -acción por despido- del primer grupo. Así, los otros plazos de caducidad fijados para el ejercicio de derechos subjetivos derivados del contrato de trabajo -los plazos para solicitar el reingreso en la empresa- persiguen idéntico efecto que la acción para reclamar contra el despido: la consolidación o extinción de la relación de trabajo.

---

[15] Art. 55.2: "Cuando se trate de prestaciones periódicas, el derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento".
Art. 59.2: "El derecho a la devolución (de ingresos indebidos) caducará a los cinco años a contar del día siguiente al ingreso de las cotizaciones".

En base a la distinción expresada, podrían encuadrarse dichos supuestos de caducidad en dos grupos: por un lado, aquellos plazos de caducidad referidos a derechos o facultades jurídicas que otorgan un poder para modificar una situación jurídica; y, por otro, aquellos plazos perentorios que limitan temporalmente el ejercicio de derechos subjetivos derivados del contrato de trabajo.

5.1. Plazos de caducidad referidos a derechos o facultades jurídicas que otorgan un poder para modificar una situación jurídica

Es el grupo más significativo y numeroso de supuestos de caducidad que contienen nuestras normas laborales, fundamentalmente la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral, y son los siguientes:

5.1.1. Acciones para impugnar el despido o la resolución del contrato de trabajo

El artículo 49 del ET señala doce causas de extinción del contrato de trabajo, entre ellas, el despido.

Siguiendo el precedente que inició la LCT de 1944, el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 59.3 un plazo de caducidad para el ejercicio de la acción por despido. Pero dicho plazo, según entiende la doctrina y la jurisprudencia mayoritarias, no sólo es aplicable al despido en sentido

estricto, sino también a todo acto resolutivo de la relación laboral producido de forma unilateral por parte del empresario, lo que, por otra parte, supone configurar en un sentido amplio la noción de despido, que sería la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario [16]. Opinión que, en términos generales, compartimos, aunque con las matizaciones que seguidamente se expondrán.

1º.- Acción para reclamar contra el despido

El art. 59.3 del ET establece que "el ejercicio de la acción contra el despido... caducará a los veinte días siguientes de aquél en que se hubiera producido".

Se trata de un plazo breve que comienza a correr desde el momento en que se produce el despido, aun y en el caso de que el mismo adoleciera de vicios formales o se produjera lesionando algún derecho fundamental (art. 181 LPL, en relación con el art. 108.2 LPL).

Caduca, pues, caso de no ejercitarse en el plazo prefijado, tanto la acción por despido improcedente como la acción por despido nulo, como de antiguo viene reiterando la jurisprudencia[17], y recogió expresamente la LPL de 1980 en su artículo

---

[16] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª E., por la generalidad de la doctrina mayoritaria, *Derecho del Trabajo*, 12ª ed., 1991, p. 529.

[17] Existe una extensísima jurisprudencia sobre la caducidad de la acción en el despido nulo. Reflejo de la doctrina jurisprudencial es la STS de 8 de octubre de 1979 (Ar. 3517) -con cita de

97 al establecer que "el trabajador podrá reclamar ante la Magistratura de Trabajo contra el despido cuando lo considere improcedente o nulo, dentro del plazo de veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiese producido". Esta doctrina jurisprudencial mantiene su vigencia, máxime cuando en la LPL vigente se ha suprimido toda mención calificatoria del despido impugnado. Así, el art. 103.1 de la LPL de 1990, en coherencia con el precepto sustantivo del art. 59.3 del ET, se limita a reiterar lo prescrito en éste, como es que "el trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido", siendo "dicho plazo de caducidad a todos los efectos". No obstante, también de manera implícita, la LPL contempla, a través del art. 108, una serie de supuestos de despido desde la perspectiva de su nulidad o de su improcedencia, lo que pone de relieve que el objeto del proceso de despido es examinar toda decisión del empresario que pretenda poner fin de modo unilateral a la relación laboral, precisamente para que el Juez pueda declarar, en su caso, la nulidad o ineficacia de esa decisión [18]. Por otra parte, la acción no se refiere exclusivamente a la reclamación contra un despido disciplinario -improcedente o nulo-, sino que, como ha

---

abundantes sentencias-, cuando señala que "antes de examinar si el despido es o no "procedente" o "nulo" ha de apreciarse si la acción para reclamar contra el mismo ha caducado y apreciada la caducidad no es necesario entrar a calificar el despido de "procedente, improcedente o nulo" por haberse extinguido *ex lege* la relación laboral y con ello resultaría indiferente que el despido se hubiera producido con vicio de nulidad o improcedencia".

[18] GARCIA MURCIA, J., *Procesos de despido y despidos atípicos*, en *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, AAVV, Coordinador M.R. ALARCON, Marcial Pons, 1991, p. 127.

venido señalando la doctrina y reiterando una ya clásica línea jurisprudencial mayoritaria, abarca a todos aquellos supuestos de extinción del contrato decididos unilateralmente por el empresario, tanto si se tratara de supuestos en los que no alega causa alguna -que son técnicamente despidos disciplinarios improcedentes (ex. art. 55.4 *in fine* ET y art. 108.1 LPL)-, como si se refiriera a aquellos otros en los que se alega alguna causa de extinción contractual ex. art. 49 ET (término final o condición resolutoria, fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dimisión del trabajador, invalidez o jubilación del trabajador o muerte, jubilación o extinción de la personalidad jurídica del empresario), cuando esta causa "o no existe o resulta insuficiente para justificar la extinción del contrato, porque lo importante no es tanto la forma adoptada por el desistimiento empresarial sino las consecuencias que dicha extinción pudiera tener para la estabilidad de la relación de trabajo" [19], o se tratara de supuestos de extinción del contrato por fuerza mayor (arts. 49.8 y 51.12 ET), por extinción de la personalidad jurídica del contratante (arts. 49.7 y 51 ET) o de despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (arts. 49.9 y 51 ET), en los que el acuerdo empresarial de extinción de contratos se hubiese producido sin obtener la previa autorización administrativa, en los supuestos en que esté legalmente prevista, cuya declaración de nulidad por parte del

---

[19] SALA FRANCO, T., que cita en el entrecomillado a GARCIA MURCIA, *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/90 de 27 de abril*, de CAMPOS ALONSO, M.A.; RODRIGUEZ FERNANDEZ, Mª L.; SALA FRANCO, T.; SALINAS MOLINA, F. y VALDES DAL-RE, F., Ed. Deusto, 1990, p. 281.

órgano judicial -art. 124 LPL- deberá ir precedida de la acción oportuna para reclamar contra dicha decisión unilateral del empresario de dar por finalizada la relación laboral y que, obviamente, habrá de ejercitarse dentro del plazo de caducidad de veinte días fijado en el art. 59.3 del ET [20].

El uso del proceso de despido para dar cauce a este tipo de reclamaciones parece responder, básicamente, en opinión de GARCIA MURCIA, a tres tipos de consideraciones: por un lado, "a la mayor agilidad y rapidez que el proceso de despido proporciona normalmente en la resolución de los litigios laborales, lo cual es especialmente interesante cuando se duda de la continuidad de la relación laboral; por otro, a la natural acomodación de ese proceso a las demandas que solicitan la nulidad o improcedencia de la extinción contractual decidida unilateralmente por el empresario; y por otro, en fin, a la extendida tendencia jurisprudencial (..) a manejar un concepto amplio de despido, pese al empeño de la ley (como se desprende de los arts. 49.11 y 54 ET) en restringir el uso de ese término a determinados supuestos de desistimiento empresarial" [21].

Ello no obstante, en fallos recientes se viene produciendo un importante cambio de rumbo en dicha tendencia jurisprudencial,

---

[20] Vid. BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALON, J.; FERNANDEZ LOPEZ, Mª. F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Ed. Trotta, 1991, para quienes "la razón básica para justificar esta aplicación del plazo citado es la indudable naturaleza de despido que tiene la decisión del empleador de extinguir la relación por las mencionadas circunstancias pese a sus indudables especialidades operativas", p. 322.

[21] GARCIA MURCIA, J., ob. cit, p. 116.

cuando, en casos de extinción del contrato de trabajo por jubilación anticipada del trabajador decidida unilateralmente por el empresario, nuestro Tribunales, con acertado criterio, y de acuerdo con la más sana doctrina, consideran que, en estos casos, el ejercicio de la acción sobre la declaración de nulidad de la jubilación anticipada no está sometido al plazo de caducidad del art. 59.3 ET; caducidad que sería válida "si la acción ejercitada hubiese sido efectivamente la de despido, única en la que cabe apreciar la caducidad, pero al tratarse del ejercicio de una acción sobre la declaración de nulidad de la jubilación anticipada, está claro que no se puede en modo alguno declarar o apreciar la caducidad de la acción, al no caber tal excepción perentoria en las reclamaciones de nulidad o de reconocimiento de derecho" (STSJ Madrid de 23 noviembre 1992 -Ar. 5741-; vid. asimismo STS de 5 junio 1989 -La Ley 1990, ref. 10387).

Este criterio jurisprudencial, con las pertinentes matizaciones, podría aplicarse *mutatis mutandi* a otros supuestos de decisión unilateral del empresario de prescindir de los servicios del trabajador fundamentada en otras causas de extinción del contrato contempladas en el art. 49 ET. Así, exceptuadas la acción para reclamar contra la resolución de contratos temporales (sometida al plazo de caducidad de veinte días, ex art. 59.3 ET, y que guarda estrecha relación con la causa 3ª del art. 49 ET) o la acción para reclamar contra la extinción del contrato por causas objetivas (sujeta a idéntico plazo, ex art. 121 LPL, y que se corresponde con la causa nº 12 de dicho artículo) o la misma acción para reclamar contra el

despido (art. 59.3 ET en relación con el art. 49.11 ET), en los demás supuestos de extinción del contrato de trabajo habría que distinguir si nos hallamos ante una concluyente e inequívoca expresión de la voluntad empresarial de despedir al trabajador al margen de que la causa alegada sea o no inexistente o bien ante una decisión de extinguir el contrato en razón a una de las causas legalmente previstas, pero cuya actuación deviene nula por adolecer de alguno de los vicios que invalidan los actos o negocios jurídicos, como, por ejemplo, la extinción del contrato por invalidez del trabajador producida por error, ya que la acción a ejercitar en uno y otro caso varía. Así, en el primer supuesto, nos hallaríamos ante un despido en el sentido amplio del término al que antes hacíamos referencia estando sometido el ejercicio de la acción al plazo de caducidad de veinte días señalado en el art. 59.3 ET, mientras que en el segundo caso la acción a ejercitar es la de declaración de nulidad del acto viciado, que, como cualquier otra acción que no tenga señalado plazo especial prescribirá al año de la terminación del contrato de trabajo [22].

Hecha esta salvedad, y retomando el hilo del concepto amplio de despido, conviene precisar que la jurisprudencia equipara éste no sólo a aquellos supuestos en los que la decisión empresarial se manifiesta expresamente, ya cumpliendo los requisitos *ad solemnitatem* del despido, ya en clara infracción de los mismos -por ejemplo, el despido verbal-, sino también en aquellos otros

---

[22] En idéntico sentido, BARREIRO GONZALEZ, G., en el comentario a la citada STS de 5 junio 1989, *La Ley, 1990*, Tomo I, p. 193.

supuestos extintivos del contrato "derivados de la actuación o comportamiento del empresario, sin que concurra una declaración empresarial clara y directamente encaminada a desprenderse del trabajador, y en concreto, sin el cumplimiento de las formalidades previstas en el art. 55.1 ET" [23]. Se trata de los denominados "despidos tácitos".

Así, el contrato de trabajo se extingue "no sólo por el despido explícito, documentado o no, en que la patronal hace expresa manifestación de su voluntad de tener por extinguido el contrato, sino también cuando la inequívoca conducta de aquél evidencia tal intención y voluntad rescisoria" (STCT de 25-10-1988 -Ar. 6395-, STS de 5-5-1988 -Ar. 3563-). En cualquier caso, para considerarse como tal despido tácito es requisito imprescindible "que la voluntad extintiva empresarial se derive de hechos concluyentes reveladores de intención inequívoca de la empresa de poner fin a la relación jurídico-laboral" (STS de 5-5-1988 -Ar. 3563-). Es decir, se exige una conducta inequívoca del empresario, expresada mediante actos claros y concluyentes, sin que pueda atribuirse este efecto a actuaciones ambiguas [24].

Así pues, a falta de declaración expresa, para que pueda estimarse la existencia de despido se exigen actos concluyentes en tal sentido. "Hechos concluyentes pueden ser -a juicio de

---

[23] GARCIA MURCIA, J., que cita a Gª BECEDAS, Gª PERROTE y GIL y GIL, ob. cit. p. 118.

[24] SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L., GARCIA NINET, I., LOPEZ GANDIA, J., *Derecho del Trabajo*, 6ª ed. Ed. Tirant lo Blanch, 1991, que citan SSTS de 9 y 10-6-1986 y STCT de 7-1-1987, p. 766.

GARCIA MURCIA- la expulsión del centro de trabajo, la negativa a dar ocupación o a recibir los productos del trabajo, el cierre o desaparición del centro de trabajo sin autorización o sin motivos justificados, o, en fin, conductas similares, siempre que vayan acompañadas del cese en la correspondiente retribución. Son supuestos en que la decisión extintiva no es evidente ni manifiesta, aunque se puede presumir a partir de la conducta empresarial" [25]. Desde luego, como bien apunta el citado autor, "el principal problema que plantea este despido se encuentra en la necesidad de detectar la real voluntad del empresario a partir de sus hechos", lo que "supone una evidente carga para el trabajador, que habrá de adivinar si la actuación empresarial constituye o no despido, con el fin de, en caso afirmativo, impugnar en tiempo y forma la decisión tácita del empleador" [26]. Efectivamente, en supuestos de esta índole el trabajador deberá proceder con diligencia, interponiendo la pertinente demanda dentro del plazo de veinte días hábiles siguientes a aquél en que tácitamente se ha producido el despido, si no quiere ver decaído su derecho.

Una manifestación concreta en la que la jurisprudencia aplica la doctrina del despido tácito es la que tiene su origen en ciertos actos u hechos concluyentes que resultan indiciarios de una negativa del empresario a la readmisión del trabajador tras haber concluido éste el período de excedencia.

---

[25] GARCIA MURCIA, J., que cita a GONZALEZ ORTEGA, ob. cit, p. 118.

[26] GARCIA MURCIA, J., ibid. p. 119.

En estas circunstancias cabe, no obstante, distinguir entre la negativa a la reincorporación al trabajo del excedente con derecho a reserva del puesto de trabajo, como son los casos de excedencia forzosa, de los supuestos de excedencia voluntaria, en los que, según las normas estatutarias -arts. 45.1 y 48.1 del ET-, sólo se tiene un derecho preferente de reingreso en caso de existir vacantes de igual o similar categoría profesional.

En los supuestos de excedencia forzosa o de efectos similares a la misma -por ejemplo, la reserva del puesto de trabajo durante el primer año por razón de cuidado de hijo, ex art. 46.5 ET- la negativa del empresario a la solicitud de reincorporación no suele presentar problemas ya que "siendo claro e incondicionado el derecho a la reincorporación, podrá ser equiparada al despido sin mayores dificultades, salvo que, por una u otra razón, se discutan problemas adyacentes, como si la normativa que reconoce el derecho al reingreso es o no aplicable, o cuales son las circunstancias previstas para que pueda llevarse a efecto la reincorporación" [27]. Pero, de tratarse de supuestos de excedencia voluntaria, la solución podría no ser la misma, dado su distinto régimen jurídico y sus singulares efectos, como han venido repitiendo nuestros altos Tribunales, que han conformado una doctrina jurisprudencial, en ocasiones contradictoria, como se verá, y que, en síntesis, viene a señalar lo siguiente:

- "La negativa de la empresa a hacer efectivo el derecho del

---

[27] GARCIA MURCIA, J., que cita a ALARCON CARACUEL, ob. cit, p. 119.

trabajador en situación de excedencia voluntaria (..) produce los mismos efectos que el despido, aunque aquélla y éste gocen de autonomía e independencia, y tengan perfectamente delimitados sus contornos en el campo institucional, al ser el único camino eficaz para proteger judicialmente el derecho del trabajador en situación de excedencia a reintegrarse en su puesto de trabajo en la empresa, a ejercer para ello las correspondientes acciones y a obtener, en su caso, la efectividad del referido derecho" (STS de 25-2-1986 -Ar. 923-).

- También señala la jurisprudencia que aunque el trabajador tiene la opción de ejercitar la acción de despido o la meramente declarativa de reconocimiento del derecho al reingreso en el supuesto de no resultar readmitido por la empresa al finalizar el período de excedencia, si ejercita la acción de despido y se aprecia la caducidad de la acción, ello "impide deducir válidamente nueva reclamación, ejercitando no ya la acción de despido, sino la declarativa de derechos, ya que la relación laboral se extinguió desde el momento en que se absolvió a la empresa y se desestimó aquella primera reclamación" (STCT de 30-9-1986 -Ar. 8583-).
- En lo concerniente a cuál de las dos opciones antes reseñadas sea la ejercitable, es doctrina jurisprudencial, asimismo consolidada, que es la de despido la que debe ejercitarse cuando la negativa empresarial al reingreso es clara y terminante. Así lo ratifica la STS de 25-1-1988 -Ar. 45-, que sintetiza esta doctrina, cuando afirma que "si

a la petición de reingreso del trabajador ha seguido una negativa rotunda e incondicionada del empresario a llevarla a cabo, tal negativa equivale, sin duda, a una ruptura unilateral por parte del empresario del vínculo laboral, en suspenso pero vigente, que ha de ser valorada como un despido y, consiguientemente, la acción que procede contra dicha conducta empresarial es la de despido (..). Pero, en cambio, cuando la negativa empresarial a la reincorporación del trabajador se funda en la no existencia de vacante de igual o similar categoría (..), no se está negando la subsistencia del contrato, sino la procedencia de poner término a la suspensión que le afecta y, por tanto, la acción que asiste al trabajador para combatir la postura empresarial es la tendente a obtener de los Tribunales que le sea reconocido el derecho que, injustificadamente, a su juicio, le niega el empresario". (Vid. asimismo STS de 21-2-1992 dictada en unificación de doctrina (Ar. 1047); vid. también STSJ de Canarias/Sta. Cruz de Tenerife de 30-4-1993 -Ar. 1897).

- Señala asimismo la jurisprudencia, aunque en ocasiones ha sido contradictoria, que esta oposición del empresario a la reincorporación del trabajador excedente voluntario no sólo puede ser expresa, sino también tácita, aunque "en este supuesto, debe tratarse, de acuerdo con la noción jurisprudencial de despido tácito, de una conducta inequívoca, de "actos claros e indubitados" sin los cuales la no reincorporación de la excedencia no equivale a despido, ya que la caducidad es, según la doctrina

científica, una medida extraordinaria que protege el interés general derivado de la pronta certidumbre de determinadas situaciones jurídicas, que no puede, por su propia naturaleza, ser objeto de interpretaciones extensivas, ni beneficiar a quien, incumpliendo los principios de la buena fe y lealtad recíproca, no informa al trabajador sobre la existencia o no de plazas o no contesta a sus solicitudes de reincorporación" (STS de 21-4-1986 -Ar. 2213-, que cita a otras de la misma Sala de 27-9-1984, 22-6-1985 y 2-7-1985). Por consiguiente, si la empresa se limita a no contestar a la solicitud de reincorporación sin informar al trabajador sobre la situación de las vacantes ni manifestar de forma expresa o tácita pero suficientemente inequívoca, su voluntad de extinguir la relación laboral, no puede estimarse la caducidad de la acción (STS de 21-4-1986, antes citada). Sin embargo, otra línea jurisprudencial -bastante discutible, a mi juicio, por su escasa matización- afirma que en supuestos de excedencia pidiendo reingreso, debe apreciarse la caducidad si la empresa no contesta a la petición de reingreso, y ello, "por exigencias del principio de seguridad jurídica (..) porque la relación laboral no puede ser mantenida en situación imprecisa" (STS de 29-3-1984 -Ar. 1624-). Esta línea jurisprudencial tiene su apoyo, como ya puso de manifiesto en su momento el profesor ALARCON, en la teoría de los "hechos concluyentes", teoría que, como ya se ha indicado, ha servido para fundamentar la controvertida figura del

"despido tácito", "un despido que sería potencialmente nulo, pero prácticamente válido en base al efecto sanatorio producido por la caducidad" [28]. Pero para aplicar la doctrina de los hechos concluyentes es requisito previo indispensable que esa omisión o silencio, producidos cuando se reclama una actuación o manifestación, constituyan una expresión de voluntad de la que de forma clara e indubitada pueda inferirse de ella una negativa a la reincorporación, porque, de no ser así, esa omisión o silencio no equivale necesariamente a un despido, dada la ausencia de declaración de voluntad en tal sentido.

- Por último, si la negativa de la empresa al reingreso se justifica en base a la inexistencia de vacantes, la situación no equivale a un despido (STS de 19 de julio de 1988 -Ar. 6143-), ya que "mal puede haber despido en un caso en que dicha voluntad extintiva no solamente no aparece, sino que se hace una manifestación de voluntad explícitamente diversa e implícitamente contraria a la misma", porque "condicionar la reincorporación del trabajador a la existencia de una vacante (..) presupone la convicción por parte de la empresa de que la relación jurídico-laboral con el trabajador continúa viva, si bien se expresa la determinación de que se prolongue el estado de suspensión en que dicha relación se encontraba hasta ese momento" [29].

---

[28] ALARCON CARACUEL, M.R., *¿Equivale al despido la no readmisión del trabajador tras la excedencia forzosa?*, Revista de Política Social nº 132, 1981, p. 280.

[29] ALARCON CARACUEL, M.R., ob. cit. p. 279.

En definitiva, se trate de un despido disciplinario *stricto sensu* o de un despido en su acepción amplia, el ejercicio de la acción contra el mismo caducará a los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido (arts. 59.3 del ET y 103.1 de la LPL), tanto en los casos de despido expreso como de despido tácito; pero, en este último supuesto, la voluntad extintiva del empresario debe ser clara pues, en caso contrario, se produciría una evidente indefensión para el trabajador.

2º.- Acción para reclamar contra la extinción del contrato por causas objetivas

Juega asimismo el plazo de caducidad antes citado respecto de la acción para impugnar la decisión empresarial de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, contra la que, de acuerdo con el art. 59.3 del ET, "se podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario", lo que equivale a decir que el plazo para ejercitar dicha acción es de veinte días hábiles y que dicho plazo es de caducidad a todos los efectos.

Dos precisiones, no obstante, a tener en cuenta en este supuesto y que vienen recogidas en el art. 121 LPL:

a) De un lado, que "el trabajador podrá anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso" (art. 121.1), "pero el plazo de caducidad de aquélla sólo se inicia a partir del día siguiente a la fecha de extinción del contrato de

trabajo", como certeramente señalaba el art. 108 LPL de 1980 y que inexplicablemente no ha recogido la nueva LPL, aunque, en cualquier caso, resulta obvio. Es decir, la norma rituaria contempla dos momentos posibles, a partir de los cuales es posible impugnar el despido por causas objetivas: a partir de la fecha en que el trabajador tenga conocimiento de la decisión extintiva del empleador -si ha sido preavisada- o a partir del momento en que cesaron efectivamente los servicios -tanto si el despido ha sido preavisado como si no-, y este segundo momento, al igual que sucede en relación con el despido disciplinario, y en aplicación de lo dispuesto en el art. 59.3 ET, es el *dies a quo* para el cómputo de la caducidad de la acción [30].

b) De otro lado, que "la percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario o el uso del permiso para buscar nuevo puesto de trabajo no enervan el ejercicio de la acción ni suponen conformidad con la decisión empresarial" (art. 121.2 LPL).

3º.- <u>Acción para reclamar contra la resolución de contratos temporales</u>

El otro supuesto que contempla el art. 59.3 ET es el ejercicio de la acción contra la resolución de contratos temporales.

---

[30] BAYLOS / CRUZ / FERNANDEZ, ob. cit. p. 310.

Si el trabajador considera indebida la resolución de su contrato temporal -por ejemplo, por entender que la relación laboral que le vincula a la empresa es de carácter indefinido, o por haberse producido dicha extinción antes del término previsto-, el ejercicio de la acción contra la misma, a tenor del artículo citado, caducará, al igual que acontece con la acción contra el despido, a los veinte días siguientes de aquél en que se hubiera producido dicha resolución.

En realidad, en estos supuestos nos hallamos simplemente ante una situación de despido, que, como tal, debe ser tratada; lo que sucede es que, como señalan ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, "el prurito terminológico del ET -quiere llamar despido sólo al disciplinario- exige esta regla"; porque "si bien se mira, el plazo de caducidad juega respecto a todo tipo o acto de resolución que se produzca en virtud de decisión unilateral del empresario que, si injustificada, determinará la improcedencia o nulidad del acto, que será así un despido improcedente o nulo", y "a la postre, el recoveco terminológico, como el camino liso y llano, en esta materia conducen siempre al mismo destino: despido es la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. La caducidad juega, pues, respecto del despido, sin más" [31].

4º.- Acción para reclamar contra la falta de convocatoria de trabajadores fijos de carácter discontinuo

---

[31] ALONSO OLEA/CASAS BAAMONDE, ob. cit. p. 529.

El plazo de caducidad expresado en el art. 59.3 ET también se aplica al supuesto previsto en el art. 4.2 del R.D. Ley de medidas urgentes de fomento de la ocupación de 3 de diciembre de 1993 (DLMU, en adelante), que regula la relación laboral de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos cuyos trabajos no se repitan en fechas ciertas, que deberán ser llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos cada vez que tal actividad se lleve a cabo, disponiendo el citado artículo que, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar "en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria".

El plazo de caducidad será, pues, de veinte días hábiles, pero el *dies a quo* para el cómputo del mismo queda vinculado a la fecha en que el trabajador hubiese conocido la falta de convocatoria (art. 4.2 DLMU). *Dies a quo* iniciador del cómputo del plazo de caducidad que, en cualquier caso, y no obstante esta repetida vinculación al momento de la falta de llamamiento fijada legalmente, crea en la práctica una gran inseguridad jurídica al trabajador.

En efecto, es tan amplia y compleja la gama de actividades de temporada o campaña susceptibles de ser el marco de una relación laboral que se repita periódicamente de forma discontinua, y a la vez tan distintas las necesidades de mano de obra en cada momento, según la actividad de la empresa y las circunstancias diversas que en ella influyen (estacionales,

productivas, climáticas, crisis de mercado, etc) sin que, en muchas ocasiones, exista fecha fija de llamamiento, que, como señalan algunos tratadistas, al trabajador, en muchos casos, "no le resulta fácil saber si en próximas campañas será llamado -y el no llamamiento en ésta sólo habrá sido una situación suspensiva-, o no será llamado nunca más, y el despido se habría producido ya", porque "en realidad es una calificación a aplicar a un comportamiento tácito del empresario" y "del mismo habrá que deducir sus verdaderas intenciones" [32].

En cualquier caso, habrá situaciones en las que la decisión del empresario de prescindir definitivamente de los servicios del trabajador fijo discontinuo se manifiesta tácita pero clara e inequívocamente a través de hechos o actos concluyentes. Tal sucede, por ejemplo, cuando y a tenor de lo que se regulaba en el derogado art. 15.6 ET, en el llamamiento se posterga a los más antiguos, pudiendo éstos, en consecuencia, reclamar por despido (STSJ Andalucía / Sevilla de 26-9-1990 -Información laboral, 1991, nº 3175-). Por el contrario, y como interpreta la sentencia citada, no pueden considerarse objeto de despido, los trabajadores más modernos que no fueron llamados como consecuencia de la escasez de materia prima si el empresario llamó al número de trabajadores que estimaba necesario, que eran precisamente los más antiguos.

No obstante, y dada la contradictoria jurisprudencia

---

[32] SALA FRANCO, T., et alii, *Derecho del Trabajo*, ob. cit., pp. 438 y 439.

existente al respecto, no cabe duda de que, en supuestos como éstos, la incertidumbre sobre cuál sería la acción a seguir -la reclamación del derecho a la ocupación efectiva o la acción de impugnar el despido- es grande; incertidumbre grave habida cuenta de los efectos que sobre la pervivencia del derecho produce la caducidad.

Esta inseguridad podría, en cualquier caso, paliarse, vía negociación colectiva, ya que según dispone el art. 4.2 DLMU, en los convenios colectivos habrá que determinarse la forma de llamamiento al trabajador.

5º.- Acción por despido contra empresario real tras reclamar por error contra empresario aparente

Otro supuesto -al que ya hicimos referencia anteriormente- en el que juega el plazo de caducidad antes citado es el que contempla el art. 103.2 LPL, que recoge una regla que ya es tradicional en nuestros textos procedimentales, y a cuyo tenor, "si se promoviese demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiese atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podrá promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario".

Esta facultad excepcional que se confiere al trabajador sólo se aplica al supuesto literal contemplado en el citado precepto,

siendo, por consiguiente, indispensable que se den una serie de premisas que la jurisprudencia ha ido sentando sobre la base de los sucesivos preceptos que, desde su aparición por vez primera en la LPL de 1958, han venido regulando de forma invariable este supuesto, y cuya síntesis, se expone seguidamente:

- La aplicabilidad del precepto citado está subordinada "a que el trabajador ejercite la acción por despido que da ocasión a conocer el error relativo a la personalidad real del patrono antes de que la misma haya caducado, porque, entendido de otro modo, el fundamento de la caducidad cae por su base, prolongándose indefinidamente la situación de inestabilidad y recibiendo mejor trato, absolutamente injustificado, quien voluntariamente deja transcurrir el plazo de ejercicio de su acción" (STCT de 25-4-1964) [33]. En consecuencia, para poder ejercitar la acción contra el empresario real tras reclamar por error contra el empresario aparente es requisito indispensable que estuviese viva la acción cuando se dirigió contra el supuesto empresario (STCT de 12-11-1965 -JS, Año 1966, ref. 2364-), pues, en caso contrario, "equivaldría a dejar el curso del plazo en manos de quien demanda, al cual, siendo consciente de haberle transcurrido ya, le bastaría demandar a un imaginario empleador y, una vez declarado en el juicio quién era el verdadero empresario, conseguiría ver renacido el término ya caducado antes" (STCT de 2-2-1988 -Ar.1490-).

---

[33] Sentencia citada por SALA FRANCO, T., *Ley de Procedimiento Laboral*, AAVV, ob. cit. p. 283.

- Las soluciones del citado artículo "sólo están previstas para el supuesto de que durante la tramitación de un proceso por despido se advierta, de un lado, la errónea condición de patrono atribuida al demandado, y de otro, se concrete la hasta entonces desconocida persona en que recaiga la titularidad de la empresa, pero no en aquellos otros supuestos en que el demandante sabe desde antes de la celebración del juicio -por ejemplo, el día de la celebración del acto de conciliación- quién era su verdadero empleador, pues en tal caso solamente a él es imputable la defectuosa constitución de la relación jurídica procesal" (STCT de 16-5-1989 -Ar. 3514-). (En este caso, entiendo que habrá que reproducir la papeleta en los días que quedan del primer plazo de caducidad). O sea, el citado precepto sólo es aplicable al supuesto literalmente contemplado, cual es, que el error se descubra y acredite en el acto del juicio, sin admitirse otras posibilidades que prácticamente dejarían a la voluntad de las partes el ampliar un plazo que, como el de caducidad, tiene efectos perentorios y es de naturaleza improrrogable (STCT de 1-3-1983 -Ar. 1706-). Así, si se ha acreditado (se entiende que en el juicio) que el empresario era persona distinta, evidentemente deberá hacerse uso del artículo citado que concede un nuevo plazo para dirigir la acción contra dicha persona (SSTCT de 25-4-1989 -Ar. 2913- y 16-5-1989 -Ar. 3515-).

- El citado precepto tiene virtualidad en sí mismo, sin