

STS nº 531/2022, de 8 de junio Plazo de caducidad en la acción de despido

Se interrumpe el día en que se presenta papeleta de conciliación y se reanuda tras la celebración del acto o transcurridos 15 días

Julio 2022
(Nº 71)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 2022, recurso para la unificación de la doctrina n.º 4927/2019¹, resuelve que el plazo de caducidad en la acción de despido se interrumpe por la presentación de la solicitud de conciliación y se reanuda una vez producido dicho acto o transcurridos 15 días sin celebrarse. Se tendrá en cuenta el primer hecho que acontezca.

Antecedentes

El 24 de enero de 2019, el Juzgado de lo Social n.º 30 de Madrid, dictó sentencia estimando la demanda por despido del trabajador frente a la empresa TRO Marketing, S.L.

En los hechos probados consta que el demandante llevaba prestando sus servicios como Director de Arte Senior desde el 1 de junio de 2017. El 24 de agosto de 2018 la mercantil hizo entrega de carta de despido por “una disminución continuada y voluntaria del rendimiento” e “incumplimiento de los objetivos establecidos”.

Presentada papeleta de conciliación ante el SMAC el 4 de septiembre de 2018, el acto se celebró el 2 de octubre de 2018 resultando sin avenencia.

Frente a la sentencia de primera instancia, TRO Marketing, S.L. presentó recurso de suplicación solicitando la nulidad de las actuaciones por no haberse estimado la excepción de caducidad contenida en los art. 65.1 LRJS y 59.3 ET. El 21 de octubre de 2019 el TSJ Madrid dictó sentencia núm. 792/2019² desestimando la pretensión por entender que la acción contra el despido no había caducado:

El despido del actor tuvo lugar el 24 de agosto de 2018, presentando la papeleta de conciliación el 4 de septiembre de 2018, por lo que habían transcurrido 7 días hábiles. El acto de conciliación se celebró el 2 de octubre de 2018 y, hasta esta fecha el plazo estuvo suspendido. Se comienza el cómputo a partir del día siguiente, es decir, del 3 de octubre de 2018. La demanda se presentó el 18 de octubre de 2018, jueves, por lo que habían transcurrido doce días. Por lo tanto, doce más siete, diecinueve son los que transcurrieron del plazo de caducidad, lo que nos lleva a concluir que la acción no había caducado.

Contra esta resolución la empresa formuló recurso de casación para la unificación de la doctrina reiterando la excepción de caducidad y alegando como sentencia contradictoria la STSJ Islas Canarias, n.º 977/2001 de 27 de noviembre de 2001³.

¹ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/afb1018c6fc566aca0a8778d75e36f0d/20220617

² www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bc5708623bb49d98/20191211

³ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1ea4deae06ed9509/20040624

Análisis

La resolución que es objeto de este análisis se centra en determinar “si la acción estaba caducada por haberse presentado la demanda fuera de plazo”, cuestión relacionada con la aplicación de los art. 59.3 ET, 45.1 y 65.1 LRJS, que procede a recordar tras considerar que existe la contradicción suficiente para la admisión del recurso.

Así, mientras la sentencia objeto del recurso argumenta que el plazo de caducidad, de 20 días para presentar la acción contra el despido, se interrumpe por la presentación de la papeleta de conciliación y solo se reanuda tras la celebración del mismo, sin tener en cuenta más fechas que la del propio acto, la sentencia de contradicción entiende que el plazo debe reanudarse una vez que transcurrido el periodo de 15 días sin que se haya celebrado el acto, como indicaba el art. 65.1 Ley 2/1995, de Procedimiento Laboral⁴ - actual LRJS-.

La redacción del art. 65.1 en ambos textos legales es prácticamente idéntica:

- Artículo 65.1 LPL: La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado.
- Artículo 65.1 LRJS: La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.

La Sala recuerda la naturaleza híbrida del procedimiento de conciliación - administrativo y procesal- y la necesidad de determinar, por evidentes razones de seguridad jurídica y tutela judicial, su incidencia en el cómputo de plazos. En este sentido reitera la doctrina de las SSTS n.º 913/2016 de 27 de octubre⁵ y n.º 350/2022 de 19 de abril⁶:

- A efectos del cómputo de plazo de caducidad, se produce la suspensión del plazo tras la presentación de la papeleta de conciliación, pero se reanuda el cómputo tras la celebración de dicho acto o transcurridos quince días hábiles desde la indicada presentación.

⁴ www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-8758

⁵ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/23e438b0a8e214e8/20161125

⁶ www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f40919bc2fa85a1a/20220502

- Con arreglo a la doctrina tradicional, a efectos del plazo de caducidad examinado no cabe computar ni el día en que se interpone la conciliación, ni aquél en que se lleva a cabo.
- La suspensión del cómputo de caducidad tiene una duración limitada en el tiempo, sometida a dos diferentes parámetros, de tal manera que se tomará como referencia el primero que acontezca de los dos.
- No habrá de computarse en el plazo el mismo día de la presentación de la demanda.

Con base en lo anterior, el Tribunal resuelve sobre la unificación de doctrina que **el plazo de caducidad de la acción de despido debe considerarse suspendido una vez que se presenta la papeleta de conciliación; su reanudación se producirá tras la celebración del acto “o, si no ha sucedido entonces, tras transcurrir quince días hábiles desde la indicada presentación”.**

Como señala la Sala, en el caso que nos ocupa deben tenerse en cuenta las siguientes fechas:

- El despido se produce el 24 de agosto de 2018.
- Transcurren seis días hábiles sin que se ejerza acción alguna: desde el 27 al 31 de agosto y lunes 3 de septiembre.
- El martes 4 de septiembre se presenta la solicitud de conciliación. Este día no es tenido en cuenta en el cómputo.
- El plazo queda paralizado desde el 5 al 25 de septiembre y se reanuda el día 26 de septiembre. Hasta este momento se contabilizan nueve días hábiles.
- La demanda se presenta el 18 de octubre de 2018. De este mes se computan trece días hábiles puesto que el día 12 es festivo nacional.
- En total **suman veintiún días hábiles**, una vez descontado el día de presentación de la demanda.

Por tanto, la demanda presentada el 18 de octubre se encuentra fuera de plazo, sin que tampoco sea posible “aplicar la excepcional regla del art. 45.14 LRJS”.

Comentarios sindicales

La sentencia objeto de este análisis recoge y clarifica la jurisprudencia sobre el cómputo de la caducidad de la acción de despido- 20 días hábiles- con relación al acto de conciliación, que puede resumirse de la siguiente manera:

- Son días inhábiles los sábados, domingos y festivos.
- No computan en el plazo: el día en que produce efectos el despido, el día en que se presenta la papeleta de conciliación, el día en que se celebra el acto de conciliación, ni el día en que se presenta la demanda.
- El plazo se interrumpe con la presentación de la papeleta de conciliación y se reanuda una vez celebrado el acto o transcurridos 15 días.

Conviene recordar que la apreciación de la excepción de caducidad implica la imposibilidad del Tribunal de entrar en el fondo del asunto, por lo que la delimitación de su aplicación es de vital importancia para ver satisfechas nuestras pretensiones.

La caducidad es una figura singular, en la que **debe extremarse la atención**. Como indica el Tribunal, un simple cómputo del tiempo que media entre el despido y la presentación de la papeleta ya ha dado lugar a dos respuestas judiciales diferentes.

Por ello, la diligencia y celeridad con la que el demandante y sus representantes deben actuar, una vez producido el despido, son determinantes, teniendo en cuenta que cualquier error de cálculo puede conllevar la desestimación de la demanda y, en definitiva, la imposibilidad de hacer valer nuestros derechos.

Y nadie duda que en un procedimiento de despido es mucho lo que está en juego.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo



UGT

