

**De nuevo sobre la acción de caducidad para reclamar frente al despido:
imposibilidad de deducir del cómputo del plazo los días festivos en el
domicilio del demandante pero no en el de la sede del juzgado competente
para conocer del despido (Comentario a la STS 29 septiembre 2005)**

Dr. Rodrigo Tascón López

Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

1. Antecedentes de hecho

La trabajadora demandante había prestado servicios ininterrumpidos desde 1997 para el Ayuntamiento del Franco (Asturias) el cual, debido a la pérdida de unas subvenciones procedentes del Principado de Asturias, decide amortizar el puesto de trabajo de la empleada, “por no poder asumir en las nuevas circunstancias el coste que supone su puesto... y quedar cubiertos los servicios a través de acuerdos con otras corporaciones locales”. A tal efecto, con fecha 8 de agosto de 2003 le remite comunicación escrita a la trabajadora mediante la cual se le preavisa, con el plazo de un mes establecido por el art 52.e) ET, de que la extinción contractual cobrará efectos a 7 de septiembre de 2003, reconociéndole durante dicho período la licencia de seis horas semanales retribuidas para buscar un nuevo empleo y poniendo a su disposición, a la fecha de efectos del cese, la pertinente indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 12 mensualidades.

La trabajadora interpuso reclamación administrativa previa con fecha 23 de septiembre de 2003, la cual no encontró respuesta expresa por parte de la Administración local requerida. Así las cosas, presenta demanda ante el Juzgado de lo Social número 2 de Avilés con fecha 5 de noviembre de 2003, dictando el órgano judicial sentencia el día 13 de diciembre de 2003, en la cual aprecia la caducidad de la acción de despido y absuelve al Ayuntamiento de todas las pretensiones ejercitadas.

La citada sentencia es recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la cual dictó sentencia con fecha 2 de julio de 2004 en la que, dejando inalterado el relato fáctico del pronunciamiento de instancia, declara su nulidad, con reposición de las actuaciones al trámite anterior a su pronunciamiento para que el magistrado de Instancia dicte una nueva sentencia en la que, partiendo de la inexistencia de caducidad, resuelva sobre el fondo del asunto con plena libertad de criterio.

Ante dicha circunstancia, el Ayuntamiento formula recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando como sentencia de contraste la del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 6 de junio de 1997.

2. Fundamentos de Derecho y solución de la cuestión

La única cuestión debatida en el recurso es si a efectos del cómputo del plazo de caducidad de veinte días previsto en el art. 59.3 ET y 105.1 LPL deben excluirse o no como inhábiles los días correspondientes a las fiestas locales del domicilio del demandante, siendo éste distinto de la sede del Juzgado competente para el conocimiento del procedimiento por despido.

Es menester recordar que el Juzgado de lo Social apreció la caducidad de la acción y fue el Tribunal Superior de Justicia de Asturias quien anuló dicho pronunciamiento con un razonamiento que no puede sino ser calificado como sorprendente. A su juicio, la acción de despido no había caducado porque, de conformidad con el art. 48.5 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Común, que el Tribunal encuentra de aplicación (¿analógica?) al presente caso, cuando un día fuese hábil en el municipio o Comunidad Autónoma en que residiese el interesado e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso. Aplicando dicha normativa, resulta que, descontando los domingos y festivos (incluido uno que era fiesta en el domicilio del demandante, pero no en el de la sede del Juzgado), el plazo finalizaba el 4 de noviembre, no existiendo caducidad aunque la demanda se presentara al día siguiente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 135 LECiv.

Frente a tan obtuso razonamiento, la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina (así como la sentencia de contraste del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 6 de junio de 1997) consideran que los únicos días deducibles del cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido son aquellos que sean inhábiles (festivos) en el municipio en el que el Juzgado competente para conocer tenga su sede.

Para el órgano jurisdiccional ordinario de máximo rango, en modo alguno resulta de aplicación el art. 48.5 de la Ley 30/92, pues se refiere exclusivamente al procedimiento administrativo común, mientras que a efectos de la caducidad procesal de la acción del despido hay que estar a la regulación específica contenida en los arts. 59.3 ET y 103.1 LPL y, en su caso, a la supletoriamente aplicable contenida en la LOPJ y LECiv.

En este sentido, el alto Tribunal recuerda cómo, según el art. 43 LPL, las actuaciones judiciales deberán practicarse en días y horas hábiles. El art. 182 LOPJ considera inhábiles los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad, así como los sábados y domingos, el 24 y 31 de diciembre. Semejante referencia a la “localidad” debe entenderse referida a la sede del Juzgado [como ya se había fijado en un supuesto parcialmente coincidente en la STS 18 de septiembre de 1989 (RJ 6452)], pues es en dicho lugar donde han de practicarse las actuaciones judiciales, y, en consecuencia, no puede descontarse como inhábil el 22 de septiembre, fiesta local del domicilio de la trabajadora.

Por tanto, prosigue razonando el Tribunal, si en el caso de autos el despido se produjo el 7 de septiembre de 2003, iniciándose el cómputo del plazo el día 9, pues el 8 era festivo en el Principado de Asturias, debiendo descontarse también el 14 y el 21 de septiembre por ser domingo, así como el período comprendido desde el 23 de septiembre al 23 de octubre por la reclamación administrativa previa, además de no tener en cuenta el día 1 de noviembre por ser festivo y el día 2 por ser domingo, resulta que el plazo de caducidad finalizó el día 3 de noviembre de 2003, estando, por tanto, caducada la acción cuando se presenta la demanda el día 5 de noviembre.

Concluye el Tribunal Supremo aludiendo a cómo tal decisión en modo alguno puede entenderse vulneradora del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24 CE, pues el mentando derecho fundamental no es óbice para que el ejercicio de cualesquiera acciones judiciales pueda ser condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos formales y

no puede conducir a que los órganos judiciales prescindan de los requisitos establecidos por las leyes de procedimiento.

Por todo lo dicho, el recurso para unificación de doctrina resulta estimado, casándose la Sentencia de suplicación dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias y confirmando la de instancia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Avilés.

3. Valoración y comentario

Como es de sobra conocido, de conformidad con los arts. 59.3 ET y 103 LPL, el ejercicio por el trabajador (no por el personal estatutario de la Seguridad Social¹) “de la acción contra el despido [y también frente a lo que el ET denomina “extinción por causas objetivas” (art. 53.3 ET), así como la reclamación frente a la resolución empresarial de los contratos temporales (art. 59.3 ET) y, en general, “frente a la extinción del contrato que unilateralmente decide el empresario”²].... caducará a los veinte días siguientes a aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos”.

No resulta exagerado calificar a la acción de despido como la más típica (al menos desde un punto de vista cuantitativo, pero seguramente también desde uno cualitativo) de cuantas aparecen contempladas por el ordenamiento laboral; no es menos cierto que el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido constituye una operación compleja, capaz de abocar a unos índices de litigiosidad manifiestos a la vista de cualquier repertorio de jurisprudencia laboral³, debidos, probablemente, tanto a la propia brevedad del plazo -por lo demás común a la generalidad de plazos de caducidad⁴-, como al carácter *sui generis*⁵ [“especialísimo”⁶] de la propia caducidad de la acción de despido, habida cuenta los veinte días del plazo han de ser “hábiles” (no transcurre, por tanto, de término a término, como resulta común a la propia naturaleza del instituto) y además admite, según el tenor de los mentados arts. 59.3 ET y 103 LPL, interrupción *-rectius*, suspensión, como aclaran oportunamente los arts. 65 y 73 LPL- (algo también inusual cuando de caducidad se trata) tanto por la presentación de la papeleta de conciliación [y por el tiempo transcurrido hasta la celebración del trámite extrajudicial, con un máximo de quince días (art. 65.1 LPL)], como por la reclamación administrativa previa [durante el tiempo invertido por la Administración Pública

¹ El cual “no está vinculado a la Administración Pública por una relación jurídica de naturaleza laboral, sino administrativa, tal y como lo confirma el art. 2.2. Ley 55/2003, que establece que con carácter supletorio serán aplicables al personal estatutario las disposiciones y principios generales sobre función pública de la Administración correspondiente. De acuerdo con ello, no es de aplicación el plazo establecido en los arts. 59.3 ET y 103 LPL, en cuanto son normas referidas exclusivamente a las relaciones jurídico laborales, aun cuando sí lo sea el art. 69 LPL, como norma de carácter general establecida para poder demandar en los procesos laborales al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos, que impone como requisito previo haber reclamado en vía administrativa en la forma establecida en las Leyes, lo que conduce al art. 114.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en cuanto dispone que el plazo para la interposición del recurso ordinario será de un mes, transcurrido el cual sin haberse interpuesto recurso, la resolución quedará firme a todos los efectos”, STS 15 marzo 2004 (RJ 2044).

² Por ejemplo, “con causa en una jubilación forzosa”, STS 2 marzo 1994 (RJ 2046).

³ ALONSO OLEA, M.: “Jurisprudencia sobre la forma y la caducidad de la acción de despido”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 4, 1980, págs. 527 y ss.

⁴ BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Notas jurisprudenciales sobre los supuestos de suspensión de la caducidad de la acción de despido”, *La Ley*, núm. 5444, 2001, págs. 1 y ss.

⁵ Entre otras, STS 15 marzo 2005 (RJ 3506).

⁶ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2005, pág. 513.

en dar respuesta a la petición del trabajador, con el límite de un mes, al cabo del cual se entiende denegada por silencio negativo y reanudado el cómputo del plazo (arts. 69.2 y 73 LPL)], como, en fin y con carácter general, por la solicitud de designación de letrado y procurador por el turno de oficio (art. 21.4 LPL)⁷.

La anterior regulación, tan intrincada como tradicional en las sucesivas leyes laborales, provoca un panorama ciertamente oscuro y confuso, en el cual muchas veces resulta complicado determinar con precisión la duración exacta del plazo durante el cual es posible presentar la demanda contra el despido, y ello aboca a la consabida sobreabundancia de pronunciamientos obligados a pronunciarse sobre el particular cuando el trabajador “apura” los plazos y el empresario trata de oponer la excepción de caducidad de la acción por considerar su ejercicio extemporáneo y, en consecuencia, los hipotéticos derechos del trabajador extinguidos.

Vaya por delante, como reflexión general, que la caducidad constituye un instituto de trascendencia suma, “que sirve al principio de seguridad jurídica consagrado en el art. 9.3 CE, por lo que las normas que establecen plazos para la caducidad de las acciones (transcurridos los cuáles desaparecen éstas del tráfico jurídico) no pueden ser entendidas con un valor intrascendente, sino maximalista, dado su repercusión en el tráfico jurídico”⁸.

En consecuencia, concluido el plazo, “aun cuando sea por un solo día... el más elemental principio de seguridad jurídica impide relativizar el carácter preclusivo de los plazos. Transcurrido en su integridad, desaparece la posibilidad de ejercitar válidamente los derechos que han de actuarse durante su vigencia, cualquiera que sea la mayor o menor proximidad del momento del pretendido ejercicio con el de la extinción del período; máxime cuando se trata del fijado para la caducidad, que no es, en modo alguno, un mero formalismo, o elemento de forma, ya que atañe a la subsistencia del propio derecho y no sólo a la posibilidad de actuarlo”⁹.

Por tanto, las normas reguladoras de la caducidad merecen ser calificadas como de derecho necesario frente a la cual no tiene “resquicio alguno” de actuación el convenio colectivo para fijar plazo distinto¹⁰, y puede -y debe- ser apreciada de oficio por el juzgador de instancia¹¹, así como también, por supuesto, alegada por la parte a quien interese, si bien no puede ser planteada como “cuestión nueva” en vía de recurso cuando previamente no haya sido invocada en la instancia¹².

⁷ SSTSJ País Vasco 24 mayo 2005 (Jur. 189331), Castilla y León/Burgos 14 septiembre 2004 (AS 2005/125), Cataluña 20 junio 2003 (Jur. 184322), Comunidad Valenciana 28 mayo 2003 (Jur. 2004/115599) o Cataluña 3 febrero 2003 (AS 1693). Al respecto, BACHMAIER WINTER, L.: “Proceso laboral : Suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido cuando de solicita designación de abogado de oficio”, *Tribunales de Justicia*, núm. 7, 1999, págs. 694 y ss.

⁸ SSTS 25 mayo 1993 (RJ 4125), 21 julio 1997 (RJ 5872) o 5 febrero 2002 (RJ 2653).

⁹ STS 22 octubre 1990 (RJ 7706).

¹⁰ “La materia relativa al plazo para impugnar las sanciones ante el órgano jurisdiccional y particularmente el de su interrupción por la preceptiva interposición de la reclamación previa según lo dispuesto en el art. 138 LPL, no es susceptible de ser alterada por la autonomía colectiva. Dicha regulación reviste carácter de orden público, sin que pueda haber resquicio alguno a la intervención del poder normativo que ostentan los representantes de empresarios y trabajadores”, STCo 201/1992, de 19 de noviembre.

¹¹ STS 21 julio 1997 (RJ 5872).

¹² SSTS 24 abril 1982 (RJ 2511), 24 noviembre y 19 diciembre 1988 (RJ 8880 y 9855), 10 febrero 1989 (RJ 731) o 30 enero y 22 octubre 1990 (RJ 239 y 7706).

Además, ocurrida la caducidad de la acción contemplada en el art. 59.3 ET, sus efectos en cuanto al decaimiento de derechos del trabajador opera respecto de todas las modalidades de despidos, ya se trate del más típico de naturaleza disciplinario, de aquel otro de carácter objetivo o, en general, de cualquier extinción decidida de forma unilateral por el empresario¹³; no importa, además, cuál hubiera sido la calificación pretendida por el trabajador, ya fuera ésta la improcedencia o, incluso, la nulidad por entender la extinción discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales¹⁴.

Procede advertir, de igual modo, acerca de cómo la caducidad de una acción de despido produce efectos sustantivos, es decir, hace desaparecer todos los derechos del trabajador respecto de todas las consecuencias que pudieran derivarse del acto extintivo empresarial (readmisión o indemnización y salarios de tramitación), debiendo el órgano judicial dictar una sentencia en la cual proceda a desestimar la demanda¹⁵, sin que resulte posible en modo alguno calificar el despido como procedente, improcedente o nulo¹⁶.

Por otro lado, y éste sobre el que la sentencia comentada realiza una breve consideración, ha de tenerse en cuenta la relevancia constitucional de la caducidad de la acción; en este sentido, es menester poner de manifiesto cómo, “el derecho a la tutela judicial efectiva se satisface, prioritariamente, con una sentencia sobre el fondo del asunto, aun cuando el proceso también pueda concluir con una resolución de inadmisión cuando concurra alguna causa legalmente prevista... como sería la caducidad de la acción ejercitada [pues no resulta contrario al derecho fundamental el hecho de condicionar el ejercicio de acciones judiciales determinados plazos de prescripción o caducidad¹⁷]. Sin embargo, la inadmisión basada en un motivo inexistente constituye no sólo una ilegalidad, sino una inconstitucionalidad, por afectar al derecho fundamental del art. 24 CE... y por tal motivo [corresponde al Tribunal Constitucional] comprobar la razonabilidad de la aplicación efectuada de la causa de inadmisión... analizando si la interpretación efectuada es inmotivada, arbitraria o ha incurrido en error patente... pues la apreciación de la caducidad de la acción sustentada en un patente error en su cómputo lesiona el derecho a la tutela judicial efectiva, en la medida que impide obtener de forma injustificada una resolución sobre el fondo del asunto”¹⁸.

¹³ STS 2 marzo 1994 (RJ 2046).

¹⁴ SSTS 16 noviembre 1988 (RJ 8591) o 20 febrero 1991 (RJ 1274).

¹⁵ SSTS 14 junio 1988 (RJ 5291), 18 septiembre 1989 (RJ 64529), 23 diciembre 1996 (RJ 9839) o, recientemente, STS 15 marzo 2005 (RJ 3506).

¹⁶ “Pues para poder pronunciarse sobre la improcedencia o nulidad de un despido es preciso que la acción ejercitada frente al mismo no haya decaído por el transcurso del plazo que fija el art. 59.3 ET”, SSTS 16 noviembre 1988 (RJ 8591) o 20 febrero 1991 (RJ 1274).

¹⁷ Por todas, STCo 10171993, de 22 de marzo.

¹⁸ STCo 350 y 354/1993, de 22 de noviembre; y 61/1996, de 15 de abril. En principio, “el debate relativo a la apreciación de los plazos de prescripción y caducidad de acciones es cuestión de mera legalidad ordinaria, atribuida, como principio, a los órganos del Poder Judicial, en virtud del art. 117.3 CE... Ello no obstante, esta cuestión es susceptible de promoverse en vía de amparo cuando la interpretación de la normativa aplicable al supuesto controvertido, suponga la inadmisión de un proceso o la pérdida de algún recurso legal, y ello sea consecuencia de una fundamentación manifiestamente arbitraria o irrazonable, o de haber incurrido en error patente o haber asumido un criterio hermenéutico desfavorable a la efectividad del derecho a la tutela judicial”, STCo 201/1992, de 19 de noviembre.

Asimismo, y de conformidad con el principio *pro actione*, las normas sobre caducidad de la acción, como cualesquiera otras capaces de conducir a la inadmisión de una pretensión procesal, “han de interpretarse con criterios de razonabilidad y proporcionalidad”, “mediante la razonable apreciación del medio en que consisten y el fin que con ellos se persigue”, habida cuenta el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva se satisface, de forma natural, con una sentencia sobre el fondo del asunto, aun cuando no quede ni mucho menos lesionado por una sentencia de inadmisión conforme a causas legalmente establecidas, pero siempre “interpretadas en el sentido más favorable al ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva consagrado por el art. 24 CE”¹⁹.

Así las cosas, para determinar en la práctica el plazo correcto durante el cual resulta legítimo el ejercicio de la acción de despido (como, por lo demás, para cualquier otro concedido para la actuación de cualesquiera derechos), resulta menester considerar cuatro extremos: de un lado, determinar cuándo empieza a correr dicho plazo (*dies a quo*), que con carácter general será el día de la efectividad del despido (por manifestación inequívoca y concluyente del empresario de su voluntad de extinguir el contrato coincidente con la efectiva cesación en la prestación de servicios)²⁰, cualquiera que hubiera sido su forma, incluso verbal o tácita²¹; de otro, determinar cuál es el día final del plazo (*dies ad quem*), con carácter general el último de los veinte hábiles siguientes al despido²², aun cuando en la actualidad resulte posible presentar el “escrito” de la demanda dentro del día hábil siguiente al de finalización del plazo antes de las 15.00 horas, *ex art. 135.1 LECiv.*²³; en tercer lugar, valorar cómo operan las mencionadas causas capaces de suspender el cómputo del plazo, interpretadas por la jurisprudencia de forma restrictiva²⁴; en fin, analizar qué días deben descontarse de su cómputo por resultar inhábiles.

Como es obvio, un breve trabajo como el presente no puede abordar un estudio sistemático de la problemática derivada en la práctica judicial de la determinación de todas estas cuestiones²⁵; el objetivo, más limitado y acorde con el pronunciamiento comentado, pasa por

¹⁹ Entre otras muchas, SSTCo 11/1988, de 2 de febrero; 193 y 194/1992, de 16 de noviembre; 350 y 354/1993, de 22 de noviembre; 61/1996, de 15 de abril; 104/1997, de 2 de junio; 214/2002, de 11 de noviembre; y 219/2003, de 15 de diciembre.

²⁰ SSTS 11 febrero 1984 (RJ 859), 24 noviembre 1982 (RJ 6882), 13 marzo 1986 (RJ 1484), 22 enero 1987 (RJ 107), 21 septiembre 1989 (RJ 6685), 25 septiembre 1995 (RJ 6888) o, más reciente, 13 junio 2000 (RJ 6891).

²¹ SSTS 24 julio 1989 (RJ 5910), 10 diciembre 1990 (RJ 9762), 24 julio 1992 (RJ 5661), 25 septiembre 1995 (RJ 6888) y 22 septiembre 1997 (RJ 6574).

²² No resulta posible “declarar la extemporaneidad del acto realizado el día del vencimiento, sino la del que lo fue cuando el plazo ya había vencido”, STS 17 septiembre 1992 (RJ 6792). “No es válido indicar que al coincidir la fecha del acto de conciliación y la de la presentación de la demanda el día vigésimo primero del cómputo no pueda reanudarse la cuenta de la caducidad, y ello porque ya no hay nada que computar cuando ha transcurrido el día vigésimo sin que la papeleta de conciliación se haya presentado”, STS 17 diciembre 1996 (RJ 9720).

²³ STS 15 marzo 2005 (RJ 3506); en igual sentido, *obiter dictum*, STS 26 febrero 2003 (RJ 3259); también, AATS 18 julio 2001 (RJ 7015) y 27 septiembre 2001 (RJ 8717).

²⁴ Al ser el plazo de caducidad a todos los efectos, “únicamente puede ser objeto de una excepcional suspensión, extraña incluso a la naturaleza de este instituto, en los supuestos taxativamente establecidos en la Ley de presentación preceptiva de la reclamación previa o papeleta de conciliación extrajudicial”, SSTS 21 julio 1997 (RJ 5872) y 5 febrero 2002 (RJ 2653), sobre una doctrina antigua presente ya en SSTS 8 noviembre 1978 (RJ 4032), 6 noviembre 1979 (RJ 3936), 23 febrero 1985 (RJ 688), 3 marzo 1988 (RJ 1844) o 12 diciembre 1990 (RJ 9777).

²⁵ Sirva la remisión al trabajo más amplio contenido en TASCÓN LÓPEZ, R.: “El cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido en la jurisprudencia: antiguos y nuevos problemas”, *AL*, 2006.

tratar de resolver la última de ellas, para valorar qué días deben ser descontados del cómputo del plazo por ser considerados inhábiles.

En este sentido, procede comenzar por poner de manifiesto cómo una de las principales particularidades del plazo de caducidad de veinte días de la acción de despido viene dada por el hecho de computarse tan sólo los “hábiles” (art. 59.3 *in fine* ET) [entre los cuales cabe incluir a estos efectos los correspondientes al mes de agosto (art. 43.4 LPL)²⁶], lo cual provoca una dificultad adicional evidente a la hora de precisar la duración exacta del plazo para el ejercicio de la acción, debiendo discernir entre cuáles días han de quedar incluidos y cuáles no.

Una antigua jurisprudencia, que ratifica plenamente el pronunciamiento ahora comentado, ha sentado como idea común que tan sólo deben considerarse inhábiles a efectos de su descuento del cómputo del plazo de la acción de caducidad frente al despido “aquellos días que lo sean en la localidad donde la Magistratura [léase, Juzgado o Tribunal] ante el que la acción se ejercite tenga su sede”²⁷.

De esta forma, “y por muy ingenioso que el razonamiento pudiera parecer..., no es posible considerar como inhábil un día de festividad nacional, durante el que se trabaja en una determinada Comunidad Autónoma por decisión de sus propios órganos rectores, que la han sustituido por otra fecha conforme a las atribuciones que tienen normativamente asignadas, porque ello supondría una contradicción *in terminis*. Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de 14 días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias (art. 37.2 ET)... Esta potestad de cambiar las fechas de determinadas festividades nacionales (reconocida en el art. 45.3 RD 2001/1983), lo es con todas sus consecuencias... y, por tanto, el cambio acordado por la Comunidad Autónoma es absolutamente válido y convierte en día hábil, en aquella Comunidad, la fecha de la festividad nacional desplazada”²⁸.

De igual modo, la jurisprudencia ha sentado con claridad que tampoco pueden ser considerados inhábiles a efectos de su descuento del cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido los días de “difícil gestión, como los de huelga general..., o el 26 de diciembre, por mucho que sea festivo en la práctica totalidad de los países de la Unión Europea y en algunas otras comunidades Autónomas como Cataluña y Baleares..., sino tan sólo los que oficialmente no sean hábiles”²⁹.

Dentro de esta línea general, la sentencia ahora comentada afirma que resultan plenamente computables dentro del plazo de caducidad de la acción por despido “aquellos días festivos

²⁶ Ha de tenerse en cuenta cómo “en materia de Seguridad Social es inhábil el mes de agosto, pero, en cambio es hábil para la presentación de las demandas por despido..., siendo necesaria, cuando un trabajador demanda frente a su despido por las Entidades de Derecho Público de la Seguridad Social, no la reclamación previa en materia de Seguridad Social (art. 71 LPL), sino la ordinaria reclamación administrativa previa necesaria para demandar al Estado y demás Administraciones Públicas (art. 69 LPL)... con lo cual resulta que el mes de agosto es hábil a todos los efectos, ex art. 43.4 LPL”, SSTS 19 octubre 1996 (RJ 7777) y 21 julio 1997 (RJ 5872).

²⁷ STS 18 septiembre 1989 (RJ 6452); en igual sentido se pronuncia el pronunciamiento comentado STS 29 septiembre 2005.

²⁸ STS 18 septiembre 1989 (RJ 6452).

²⁹ STS 26 noviembre 1990 (RJ 8602).

que lo sean en la localidad donde tiene su domicilio el demandante, pero que no lo son en el de la sede del órgano judicial competente para conocer del asunto”³⁰.

Por último, y aun cuando sea una cuestión que en el pronunciamiento comentado tan sólo se mencione *obiter dictum* y en tanto valorado por la sentencia de suplicación casada, resulta necesario considerar cómo el artículo 182.1 de la LOPJ, en su redacción actual tras la reforma operada por la Ley Orgánica 19/2003 de 23 de diciembre, declara inhábiles a efectos procesales, además de los domingos y festivos (de siempre así considerados) los sábados y los días 24 y 31 de diciembre. La mentada ampliación de cuanto por día procesal inhábil cabe entender ha llevado a los Tribunales a cuestionarse, en el ámbito laboral, si dicho artículo resulta de aplicación para descontar tales días (sábados y 24 y 31 de diciembre) del cómputo del plazo de caducidad establecido en el artículo 59.3 ET.

Aun cuando sea posible observar soluciones diversas en los pronunciamientos de suplicación (pues todavía no hay solución expresa por parte del Tribunal Supremo), y algunos Tribunales Superiores de Justicia hayan considerado plenamente hábiles a los sábados (pues su carácter inhábil conferido por el art. 182 LOPJ lo es sólo a “efectos procesales”³¹) [e, incluso, no falte una extraña tesis intermedia capaz de llegar a considerar hábiles los sábados anteriores a la conciliación previa o reclamación administrativa e inhábiles los posteriores³²], cabe reconocer como tesis mayoritaria aquella conforme a la cual resulta plenamente aplicable al orden social de la jurisdicción el art. 182 LOPJ en su redacción actual tras la citada reforma, considerando a los sábados (y el 24 y 31 de diciembre) inhábiles a todos los efectos, motivo por el cual deben ser descontados del cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido³³.

³⁰ STS 29 septiembre 2005.

³¹ “Y en este contexto y a efectos laborales el art. 37 ET no contempla los sábados como días inhábiles... siendo además el plazo de caducidad de carácter sustantivo y no procesal... con lo cual los sábados deben ser computados como hábiles a efectos de la caducidad del despido”, SSTSJ Madrid 24 enero 2005 (AS 2063) o Castilla y León/Burgos 20 diciembre 2004 (Jur. 2005/66500).

³² Al considerar que el plazo de caducidad de la acción de despido actúa en dos fases, una administrativa, hasta la presentación de la papeleta de conciliación o reclamación administrativa, que es de carácter sustantivo y extraprocesal (y por tanto no deben computarse los sábados), y otra judicial, a partir de la celebración del intento de solución de la controversia, en cuyo caso el plazo ya es procesal a todos los efectos y han de ser descontados los sábados como inhábiles. STSJ Murcia 16 mayo 2005 (Jur. 128328), siguiendo el razonamiento LAFUENTE SUÁREZ, J.L.: “La nueva redacción del art. 182 LOPJ y su repercusión en el proceso laboral”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2005, págs. 289 y ss.

³³ “Si bien el plazo de caducidad no es un término temporal para efectuar uno de los trámites que ordenadamente se suceden dentro del proceso, sí es el lapso de tiempo del que el justiciable dispone para iniciar el proceso y en este sentido puede asimilarse a los plazos procesales... Aun cuando los plazos sustantivos (como los de caducidad de la acción de despido lo son, según pacífica doctrina del Tribunal Supremo) se computan de término a término por días naturales (art. 5 CC)... Cuando el legislador quiere que en un plazo sustantivo no se incluyan los días inhábiles (como hace el art. 59.3 ET)... lo que pretende es que se calcule como si fuera procesal, por lo que se ha de acudir a lo legislado para dichos plazos... En este sentido, el art. 48.1 LECiv. indica que siempre que la Ley no exprese otra cosa, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles... De igual modo, el art. 182 LOPJ, en su actual redacción, considera inhábiles a efectos procesales los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad, norma cuyo contenido ha de ser aplicado en su totalidad... porque no hay ninguna razón para incluir los sábados y no los domingos, o viceversa... En definitiva, la conclusión pasa por entender que desde la entrada en vigor de la nueva redacción de la LOPJ, los sábados han pasado a ser días inhábiles en el orden social de la jurisdicción a todos los efectos, incluido el del ejercicio de la acción de despido”, SSTSJ Cataluña 1 octubre 2004 (AS 3397), Madrid 25 enero 2005 (AS 92), Cataluña 13 marzo 2005 (AS 783), Andalucía/Sevilla 10 junio 2005 (La Ley Juris. 2054457) o Navarra 26 julio 2005.

© Rodrigo Tascón, 2006
© IUSLabor 2/2006
ISSN: 1699-2938