

**Aplicación del artículo 182 LOPJ en el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido. Comentario a la STS de 21 de junio de 2006 (Recurso núm. 1087/2005).**

**Dra. Núria Reynal Querol**  
Profesora de Derecho Procesal  
Universitat Autònoma de Barcelona.

**1. Hechos**

La empresa gestora de infraestructuras ferroviarias (GIS) contrató con CSEE Transport la redacción y ejecución de un proyecto relativo a la línea de Alta Velocidad Madrid-Zaragoza-Barcelona-Frontera Francesa. Por su parte, CSEE Transport, a fin de cumplir el encargo encomendado por GIF, celebró con la ETT ADECO sucesivos contratos de puesta a disposición de trabajadores, entre los cuales el recurrente, para las tareas de delineación del proyecto y actualización de planos de señalización. En efecto, el trabajador que interpuso el recurso de casación fue contratado repetidamente por la ETT ADECO para la prestación de los referidos servicios en el marco de la campaña de delineación del proyecto AVE Madrid-Barcelona. El 25 de enero del 2004, terminada la obra, se comunicó al trabajador la rescisión de su contrato.

Ante tal medida, el trabajador impugnó la decisión por despido. Así, presentó, el 24 de febrero del mismo año, papeleta de conciliación. Sin embargo, el acto conciliatorio se celebró sin efecto, con lo cual, quedando abierta la vía jurisdiccional, presentó demanda de despido ante el Juzgado de lo Social. Dicho órgano judicial dictó sentencia de primera instancia declarando caducada la acción de despido por el transcurso del plazo de caducidad en la fecha de presentación de la papeleta de conciliación. El órgano de instancia entendió que el plazo de caducidad que la Ley consagra para el ejercicio de la acción de despido tiene entidad sustantiva y no procesal y, por consiguiente, a efectos de computar el referido plazo, no era de aplicación el art 182 LOPJ y habían de reputarse como hábiles los sábados comprendidos en el mismo. Así, descontados sólo los domingos y festivos desde la fecha del despido hasta el momento de presentación de la papeleta de conciliación, el Juzgado concluyó que habían transcurrido ya 21 días y estimó la excepción de caducidad planteada por la parte demandada en la acción por despido ejercitada por el trabajador demandante.

La parte actora recurrió en suplicación la sentencia de primera instancia aduciendo en un único motivo la infracción del art 182.1 LOPJ en relación con los arts 63, 65 y 103.1 LPL y 59.3 ET. Entendió el trabajador que, de acuerdo con los preceptos citados, en el cómputo del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido debían haberse excluido por inhábiles los sábados. Siendo ello así, rehusó la caducidad de la acción, puesto que descontados, además de los domingos y festivos, los sábados, los días transcurridos desde la fecha del despido hasta la presentación de la papeleta de conciliación habían sido sólo 17.

No obstante, la sentencia dictada por el TSJ resolviendo el recurso de suplicación desestimó el recurso interpuesto y confirmó la sentencia de instancia impugnada. Las

razones en las que el órgano *ad quem* fundamentó su enjuiciamiento pueden resumirse en las siguientes.

Por un lado, en la consideración del plazo para el ejercicio de la acción de despido como un plazo de caducidad de carácter sustantivo. El tribunal distinguió el plazo de caducidad mencionado de los plazos de carácter procesal. Según el órgano de segunda instancia sólo gozan de entidad procesal aquellos plazos que marcan los tiempos del proceso. Partiendo de ello, entendió que no podía incluirse dentro de esta categoría el plazo de caducidad, no sólo porque se desarrolla fuera y antes del inicio del litigio, sino también porque durante su transcurso no media actuación judicial alguna habida cuenta que no tiene esa cualidad el trámite conciliatorio ante el órgano administrativo.

Por otro lado, el TSJ apoyó la desestimación del recurso de suplicación en el ámbito de aplicación del art 182 LOPJ. El precepto, dentro de la LOPJ, se encuentra ubicado en el Libro III (Del régimen de los juzgados y tribunales), Título 1º (destinado al tiempo de las actuaciones judiciales), Capítulo 1º (dedicado a regular el período ordinario de la actividad de los tribunales), y enumera los días considerados inhábiles a efectos procesales, a saber, “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”. De conformidad con lo anterior, el tribunal de suplicación concluyó que la reforma operada en el art 182 LOPJ había de entenderse limitada, en relación a la inhabilidad de los sábados, al ámbito del proceso, y por ello referido a aquellas actuaciones que se llevasen a cabo una vez iniciado el procedimiento. Por consiguiente, excluyó la aplicación del precepto respecto del cómputo de plazos que, por su carácter sustantivo y no procesal, habían comenzado antes de cualquier actuación ante la oficina judicial, como ocurría con el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido.

Finalmente, el tribunal de segunda instancia argumentó la desestimación del recurso de suplicación a partir del alcance atribuido al concepto de inhabilidad. En opinión del tribunal la inhabilidad no es exclusiva del proceso sino que puede operar en ámbitos distintos y así ser declarada para todos los efectos o con singularidad para algunos. Pese a reconocer el carácter atípico del plazo de caducidad que nos ocupa por cuanto que el art 59.3 ET establece que el término es de días hábiles y ello no es característica propia de un plazo de tal clase, el órgano judicial mantuvo que ello no autoriza a que dicho plazo se aplique como procesal y a entender como días inhábiles los que como tales se definen en las de leyes de procedimiento. Por el contrario, según el órgano *ad quem* la exclusión de los días inhábiles contenida en el art 59 citado para el cómputo del plazo de caducidad que el mismo consagra, debía entenderse referida a fechas que gozasen con carácter general de la condición de inhábiles así como a aquellas otras que la tuviesen a los efectos laborales, pero no a aquellas referidas a plazos procesales contempladas en el art 182 LOPJ.

La sentencia de suplicación dictada por el TSJ fue impugnada por el trabajador mediante un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el TS.

## 2. Fundamentos jurídicos

La cuestión que se debate en el recurso se centra en determinar si a efectos del cómputo del plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de despido resulta de aplicación o no el art 182 LOPJ y, en consecuencia, deben excluirse o no como inhábiles los sábados comprendidos entre el despido y la presentación de la papeleta de conciliación más los transcurridos desde la celebración del acto conciliatorio y la presentación de la demanda.

La respuesta a la cuestión planteada exige un análisis, por parte del tribunal, de la naturaleza del referido plazo. La posición del TS al respecto consiste en considerarlo un plazo de caducidad si bien reconociendo a dicha caducidad un carácter singular. En efecto, inicialmente, el Alto Tribunal, siguiendo la doctrina establecida en sentencias anteriores (SSTS 14 junio 1988, 15 marzo 2005, 23 enero 2006), define como plazo de caducidad el periodo de veinte días que para el ejercicio de la acción de despido establece el art 59.3 ET admitiendo a continuación que la institución de la caducidad opera, en principio, en el plano del derecho material o sustantivo y no en el del derecho procesal. Tales afirmaciones, sin embargo, son objeto de puntualizaciones por el propio órgano de casación. Así, pese al carácter material o sustantivo de dicho plazo, el TS considera que constituye un supuesto de caducidad atípica y “sui generis”. Dos son los motivos principales que llevan al tribunal a esa conclusión.

En primer lugar, en opinión del Alto Tribunal, si bien, conforme a una doctrina civilista prácticamente unánime, la caducidad no es susceptible de interrupción o de suspensión, contándose los plazos de caducidad de fecha a fecha sin descontar los días inhábiles (art 5.2 CC), esto no resulta predicable de la caducidad que aquí nos ocupa, respecto de la cual distintos preceptos legales prevén no sólo la posibilidad de interrumpirla sino también el cómputo teniendo en cuenta únicamente los días hábiles. Así, por un lado, el art 59.3 ET señala que, pese a tratarse de un plazo de caducidad, los días que lo componen serán hábiles, y asimismo que tal plazo quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público competente. Por otro, el art 103.1 LPL reitera la calificación de caducidad del plazo para el ejercicio de la acción de despido y también puntualiza que los veinte días serán hábiles.

Por todo lo expuesto, el TS entiende que, a la caducidad de la que aquí se trata, el legislador, sin hacerle perder su naturaleza sustantiva o material, le ha querido atribuir una singular influencia procesal. De otro modo, considera el Alto Tribunal, no podría explicarse, ni la suspensión del plazo durante el tiempo empleado en el intento de conciliación preprocesal, ni tampoco que los días de tal plazo hubieran de ser hábiles.

En segundo lugar, el órgano de casación también sustenta la naturaleza singular de la caducidad de la acción por despido en el hecho de que el plazo de veinte días establecido en los arts 59 ET y 103.1 LPL está referido a la presentación de un documento, la demanda, ante el Juzgado. Por consiguiente, todos los días que integran ese plazo forman parte de unas actuaciones encaminadas a la validez del proceso, sin que el hecho de que dentro de ese plazo deban plantearse la conciliación o reclamación previas rompan la conexión con el proceso para calificar el plazo también de procesal.

Ello justifica plenamente, según el TS, la aplicación, al plazo de caducidad de la acción de despido, del art 182 LOPJ, que incluye en la enumeración de los días que declara 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”. Una escisión de la enumeración contenida en el precepto, para darle unos efectos distintos a los sábados que los que son propios de los señalados para los restantes días incluidos en ella, no sería, en opinión del Alto Tribunal, razonable e incluso podría ser contrario a la tutela judicial efectiva que los tribunales deben dispensar por mandato constitucional, efecto tanto más nocivo en el proceso laboral en el que no se exige que la demanda sea suscrita por un profesional y la defensa del trabajador puede ser asumida por sí mismo.

En suma, la calificación del plazo para el ejercicio de la acción de despido como un plazo de caducidad de naturaleza singular que se aproxima a los plazos de carácter procesal lleva al Tribunal, en aplicación del art 182 LOPJ, a considerar inhábiles los sábados del período preprocesal en cuestión. Ello significa, en el caso de autos, que la acción de despido ejercitada por el demandante ahora recurrente no debe entenderse caducada, dado que desde la fecha de despido hasta la presentación de la demanda mediaron cuatro sábados que computados como inhábiles conducen a la conclusión que la demanda se presentó cumplidamente dentro de los veinte días computables. Consiguientemente, la sentencia dictada estima el recurso de casación interpuesto declarando la nulidad de la resolución impugnada y ordenando la devolución de las actuaciones al Juzgado *a quo* para que proceda a la resolución de las cuestiones planteadas por los litigantes.

### 3. Valoración

El problema que plantea la regulación de los arts 59.3 ET y 103.1 LPL sobre la duración del plazo de veinte días hábiles para el ejercicio de la acción de despido se centra en determinar qué debe conceptuarse por días hábiles e inhábiles en los preceptos mencionados. Entendemos, junto con la sentencia comentada, que el establecimiento de cuáles son los días inhábiles a efectos del cómputo del plazo de la acción de despido debe realizarse acudiendo a la regulación general contenida en la LOPJ, el art 182 de la cual, a partir de la reforma operada por la LO 19/2003, considera inhábiles, además de los domingos y los declarados festivos, los sábados y los días 24 y 31 de diciembre.

Es cierto que tradicionalmente el plazo de caducidad de la acción de despido ha venido siendo considerado como un plazo de naturaleza sustantiva y no procesal. Ello se explica porque el plazo de caducidad no supone un lapso temporal en el que tenga lugar un acto procesal de los que ordenadamente se suceden dentro del proceso. Así, configurado como un plazo que no va referido a una actividad desplegada en el propio proceso, siempre se le ha considerado sin vinculación alguna con éste<sup>1</sup>. Sin embargo, entendemos que existen motivos que permiten matizar tales afirmaciones y defender la aplicación del art 182 LOPJ en el cómputo del plazo en cuestión.

---

<sup>1</sup> Vid. CHOCRÓN GIRÁLDEZ, *La inhabilidad a efectos procesales de los sábados ¿es aplicable al cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido? Comentario a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de enero de 2005 (AS 2005/2063)*, en “Aranzadi Social”, nº13, 2005.

Tal y como se ha apuntado más arriba, aun defendiendo la naturaleza sustantiva del plazo de caducidad de la acción de despido, es claro que su configuración legal presenta ciertas singularidades que le desmarcan de la regla general del art 5.2 CC conforme al cual “en el cómputo civil de los plazos no se excluyen los días inhábiles”<sup>2</sup>. En efecto, la regulación del plazo de caducidad que nos ocupa, no sólo excluye los días inhábiles del cómputo del mismo, sino que también admite la posibilidad de su interrupción tanto por la presentación de la papeleta de conciliación como por la reclamación administrativa previa, posibilidad de interrupción también inusual cuando de caducidad se trata.

Junto con ello, el plazo de caducidad de la acción de despido tiene una intensa relación con el proceso laboral. Así lo entiende el TS en sentencia 10 noviembre 2004 (RJ 2004/8010), quien declara que el plazo de caducidad de la acción de despido aunque situado fuera del proceso judicial “tiene una conexión directa con un futuro proceso en cuanto que la válida iniciación del mismo depende del cumplimiento de dicho plazo y por ello queda situada dentro de la fase preparatoria de aquél”. No debe olvidarse que el plazo en cuestión se refiere al ejercicio de una acción en el proceso y que, por consiguiente, aunque opera en un momento anterior al proceso o fuera de él, es claro que deviene determinante para el inicio de las actuaciones judiciales y para las posibilidades procesales de la parte que decide impugnar el despido. Este razonamiento es expuesto por la sentencia TSJ Catalunya 1 octubre 2004 (AS 2004/3397) que afirma que “el plazo de caducidad de la acción de despido es el lapso de tiempo en que dicha acción está viva o, lo que es lo mismo, el tiempo durante el cual el despido puede impugnarse ante los tribunales iniciando un proceso judicial. En este sentido evidentemente el plazo de caducidad no es un término temporal para efectuar uno de los trámites que ordenadamente se suceden dentro del proceso, pero sí el lapso de tiempo de que el justiciable dispone para iniciar un proceso y en este sentido puede asimilarse a los plazos procesales”<sup>3</sup>.

Esa conexión del plazo de caducidad de la acción de despido con el proceso en vía jurisdiccional es la que precisamente nos lleva a sostener la aplicación de la regulación contenida en la LOPJ<sup>4</sup>. Consiguientemente, todos los días inhábiles considerados como

---

<sup>2</sup> Vid. en este sentido CHOCHRÓN GIRÁLDEZ, *op.loc.cit.*; TASCÓN LÓPEZ, *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)*, en “Iuslabor”, 2/2006.

<sup>3</sup> Dentro de esta nueva orientación jurisprudencial que examina el instituto de la caducidad con relación al proceso y no al margen del mismo, también puede verse la sentencia TSJ Madrid 29 marzo 2005 (AS 2005/844) así como el voto particular del Magistrado JUANES PRAGA a la sentencia TSJ Madrid 24 enero 2005 (AS 2005/2063).

A mayor abundamiento, y aunque fuera del ámbito del proceso laboral, SERRA DOMÍNGUEZ, *Los plazos procesales*, en “Nueva Enciclopedia Jurídica Seix”, Barcelona, 1989, p.844, ya se planteó en su momento el problema de la exclusión de los días inhábiles en el cómputo de los plazos anteriores a la demanda pero establecidos en las Leyes procesales para la presentación de la demanda. En aquella ocasión, el autor procesalista sostuvo la conveniencia de aplicar a dichos plazos las reglas sobre cómputo de los plazos procesales y así excluir del cómputo de aquéllos los días inhábiles, “en aras a la equidad y habida cuenta el carácter instrumental de los plazos”.

tales en el art 182 de la ley procesal orgánica, sin distinción, lo son también a efectos de despido, incluidos por tanto los sábados y los días 24 y 31 de diciembre<sup>5</sup>. Al mismo tiempo, la vinculación mencionada con el proceso tiene lugar, al nuestro parecer, respecto de la totalidad del plazo de caducidad. Es decir, la exclusión de los días considerados inhábiles en el art 182 LOPJ tiene efectos a lo largo de los veinte días que puede durar el período para ejercitar la acción de despido.

De este modo, no compartimos la tesis intermedia de considerar hábiles los sábados anteriores a la conciliación previa o reclamación administrativa e inhábiles los posteriores. Dicha postura doctrinal parte de la idea de 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 otra judicial, a partir de la celebración del intento de solución de la controversia, en cuyo caso el plazo ya es procesal. Mientras el primer tramo del plazo debe computarse de acuerdo con la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la segunda fase del plazo le debe ser de aplicación la LOPJ. Estas dos regulaciones no son totalmente coincidentes: en una y otra se consideran inhábiles los domingos y los declarados festivos, pero en la LOPJ también se consideran inhábiles los sábados y los días 24 y 31 de diciembre. En consecuencia, según la tesis expuesta, lo que era un plazo de carácter administrativo hasta la presentación de la papeleta de conciliación o reclamación administrativa pertinente, en cuyo cómputo solamente se excluían los domingos y festivos, se transforma en un plazo procesal para cuyo cómputo final no sólo han de excluirse los domingos y festivos sino también los sábados en virtud del art 182 LOPJ<sup>6</sup>.

Dejando de lado las dificultades prácticas que conlleva la diversidad de la consideración de los sábados a efectos del cómputo del plazo de caducidad, deben tenerse en cuenta otros argumentos que en nuestra opinión hacen inviable la distinción de dos tipos de días inhábiles según sean anteriores o no a la presentación de la papeleta de conciliación

---

<sup>4</sup> En este sentido compartimos el criterio expresado por CHOCHRÓN GIRÁLDEZ, *La inhabilidad a efectos procesales de los sábados ¿es aplicable al cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido? Comentario a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 24 de enero de 2005 (AS 2005/2063)*, cit.; TASCÓN LÓPEZ, *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)*, cit.

<sup>5</sup> Por otro lado, y tal como pone de manifiesto JUANES PRAGA en su voto particular a la sentencia TSJ Madrid 24 enero 2005, esta extensión de las reglas procesales al plazo de caducidad de la acción de despido es coherente con la solución afirmativa que se está dando a la cuestión de la aplicabilidad del art 135 LEC, que permite la presentación de los escritos sujetos a plazo el día siguiente al de su vencimiento hasta las quince horas en el órgano judicial destinatario, a la demanda de despido, aunque también aquí podría decirse que el art 135 LEC es una norma procesal y que el plazo de caducidad no es de tal naturaleza. Vid. la sentencia TS 26 febrero 2003 (RJ 2003/3259); y las sentencias TSJ Andalucía 1 julio 2003 (JUR 2003/241026), Valencia 21 marzo 2002 (AS 2003/356), Madrid 28 enero 2003 (JUR 2003/111783).

<sup>6</sup> A favor de la tesis intermedia expuesta se pronuncia LAFUENTE SUÁREZ, *La nueva redacción del artículo 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y su repercusión en el proceso laboral*, en "Actualidad Laboral", n°3, 2005, pp.293-294.

Igualmente vid. la sentencia TSJ Murcia 16 mayo 2005 (JUR 2005/128328).

o, en su caso, a la formulación de la reclamación previa. Por un lado, en la medida en que las normas sobre caducidad de la acción pueden conducir a la inadmisión de la pretensión procesal, la complejidad injustificada en el cómputo del plazo derivada de la solución expuesta podría plantear problemas respecto a la garantía de obtener la tutela efectiva de jueces y tribunales que contempla el art 24 CE, habida cuenta que la citada garantía se satisface con una sentencia sobre el fondo del asunto, aun cuando no quede lesionada por una sentencia de inadmisión conforme a causas legalmente establecidas<sup>7</sup>. Por otro, no debe olvidarse que la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de presentar la demanda en vía jurisdiccional sin haber intentado la conciliación o presentado la reclamación previa, subsanando este defecto tras la demanda a requerimiento del Juzgado. Finalmente, debe señalarse que la conciliación y la reclamación previas son solamente eventos que se insertan dentro del plazo de caducidad con efectos suspensivos pero sin tener entidad suficiente para determinar que se aplique a este plazo la legislación administrativa<sup>8</sup>.

Resumiendo, consideramos que la vinculación con el proceso del plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción de despido es evidente y notable. Tanto por la influencia procesal que padece su configuración legal con la posibilidad de interrupción y el cómputo sólo de los días hábiles. Como por tratarse de un plazo para acceder a los órganos jurisdiccionales, esto es, para obtener de ellos la tutela judicial efectiva frente a la decisión de despido iniciando el proceso en el que se dictará la resolución judicial. Argumentos que, en nuestra opinión, permiten defender la aplicación de la regulación contenida en la LOPJ al plazo de caducidad de los arts 59.3 ET y 103.1 LPL.

© Núria Reynal Querol  
© IUSLabor 4/2006  
ISSN: 1699-2938

---

<sup>7</sup> Vid. LAFUENTE SUÁREZ, *op.cit.*, p.294

<sup>8</sup> Este criterio ya fue expuesto por el Magistrado JUANES PRAGA en su voto particular a la sentencia TSJ Madrid 24 enero 2005 (AS 2005/2063).