



Roj: **STS 1489/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1489**

Id Cendoj: **28079140012022100298**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/04/2022**

Nº de Recurso: **460/2020**

Nº de Resolución: **350/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3630/2019,**
STS 1489/2022

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 460/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 350/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 19 de abril de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Iván , representado y asistido por el Letrado D. Íñigo Molina Martínez, contra la sentencia dictada el 10 de diciembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación nº 2070/2019, interpuesto contra la sentencia de fecha 24 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Bilbao en autos núm. 199/2019, seguidos a instancia del ahora recurrente contra la mercantil Protección y Seguridad Técnica S.A..

Ha comparecido como parte recurrida Protección y Seguridad Técnica, S.A., representada y asistida por la Letrada D.^a María Jesús Gutiérrez Aceves.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 24 de septiembre de 2019 el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Iván venido (sic) prestando servicios para Protección y Seguridad Técnica SA como vigilante de seguridad con una antigüedad que remite al 4.4.14, habiendo sido subrogado el 1.1.19 con salario de 1.430,70 euros.

Se encontraba adscrito al servicio de Renfe Operadora donde venía disfrutando de una cadencia en el servicio de 7 días de trabajo 3 de descanso / 7 días de trabajo 4 de descanso.

Según esa cadencia y el cuadrante de diciembre de la empresa saliente Eulen había trabajado los días 23 a 30 de diciembre y le correspondía descanso los días 31, 1, 2 y 3 de enero.

SEGUNDO: Prositecnisa al hacerse cargo del servicio el 1.1.2019 presenta nuevos calendarios mensuales entregados al actor por el jefe de turno, hasta en 4 ocasiones en los días 29, 30 y 31.12.18, calendarios donde se fijan días de libranza diferentes a los correspondientes por la cadencia semanal que venía disfrutando. En esos cuadrantes y especialmente en los dos últimos notificados se fijaban el día 1 y 4 de enero como de trabajo efectivo El 31.12.18 al ser comunicado del cuadrante el trabajador manifiesta que esta camino a Madrid y que el día 1 no podrá estar. Consta alojamiento reservado del 31 al 2 de enero.

En los calendarios se fijaba el día 1.1.19 ó los días 1.1.19 y 4.1.19 como de trabajo.

En el último de los calendarios consta como días de trabajo en enero de 2019 el día 1, del 4 al 8 el 11 y 12 del 14 al 16 y el 26 y 27 de enero de 2019.

TERCERO: El 3.1.19 el trabajador se comunica con su jefe de servicios y le dice que tiene gripe y no podrá acudir el día 4 y éste le da el teléfono del Inspector para que se lo comuniqué al mismo.

Existen conversaciones de WhatsApp con su jefe de servicio del siguiente tenor literal:

26/12/18 17:30 - Los mensajes y llamadas en este chat ahora están protegidos o cifrado de extremo a extremo. Toca para más información.

26/12/18 17:30 - Quico .: Buenas tardes, la ropa ya está en la empresa de Prosetecnisa, pásate cuanto antes. Gracias.

26/12/18 17:30 - Quico .: IMG-20181226-WA0010.jpg (archivo adjunto)

26/12/18 17:32 - Iván : Ok

29/12/18 15:29 - Quico .: IMG-20181229-WA0009.jpg (archivo adjunto)

29/12/18 15:34 - Iván : Pedro Francisco yo día 1 no estoy aqui

29/12/18 15:35 - Iván : Y como 80 horas??

29/12/18 15:35 - Iván : Si yo tengo contrato de jornada completa

29/12/18 16:28 - Quico .: IMG-20181229-WA0024.jpg (archivo adjunto)

29/12/18 16:28 - Quico .: IMG-20181229-WA0025.jpg (archivo adjunto)

30/12/18 18:51 - Quico .: IMG-20181230-WA0070.jpg (archivo adjunto)

30/12/18 18:51 - Quico .: IMG-20181230-WA0071.jpg (archivo adjunto)

30/12/18 19:01 - Iván : Y cuadrante?

30/12/18 19:02 - Quico .: IMG-20181229-WA0009.jpg (archivo adjunto)

30/12/18 19:21 - Iván : Se va a quedar asi?

30/12/18 19:21 - Quico .: No creo

30/12/18 19:23 - Iván : Vale mañana pasare por alli

30/12/18 19:23 - Iván : Por la mañana

31/12/18 17:04 - Quico .: IMG-20181231-WA0025.jpg (archivo adjunto)

31/12/18 17:04 - Quico .: IMG-20181231-WA0027.jpg (archivo adjunto)

31/12/18 17:04 - Quico .: IMG-20181231-WA0029.jpg (archivo adjunto)

31/12/18 17:05 - Quico .: Las horas están mal

31/12/18 17:05 - Quico .: De momento tienes 122

31/12/18 17:15 - Iván : Pedro Francisco que no estoy el dia 1



31/12/18 17:15 - Iván : Esroy tirando a madrid ahora
2/1/19 8:26 - Quico .: IMG-20190102-WA0012.jpg (archivo adjunto)
2/1/19 8:27 - Quico .: IMG-20190102-WA0014.jpg (archivo adjunto)
3/1/19 18:22 - Iván : Pedro Francisco tio vine ayer de madrid y estoy con un gripazo de la ostia te lo digo a ti porque no tengo el numero de nadie mas
3/1/19 18:22 - Iván : Pero mañana mal para ir a currar
3/1/19 20:02 - Quico .: Iván , es tu cuadrante.
3/1/19 20:03 - Quico .: Yo e alisado para que salga el cuadrante, pero ahora es el inspector el que tiene el control.
3/1/19 20:04 - Iván : Pues donde le aviso?
3/1/19 20:04 - Quico .: Solo toco algo, si el me lo dice, luego se lo tengo que decir todo.
Quico .: Prosetecnisa Pascual .vcf (archivo adjunto) Iván : Valee le aviso ahora entonces a este móvil
Quico .: Habla con el
Quico .: si
Iván : Vale
Quico .: DOC-20190104-WA0027.pdf (archivo adjunto)
ACOM, RAM
6/1/19 17:29 - Quico .: Buenas tardes, el dia 10, tienes ACTR 2, G4.
Gracias
- Iván : Bfff nose twhgo que mirar la agenda
- Iván : A ver como la tengo
- Iván : ...
- Quico .: Es un jueves
- Quico .: Si trabajas ese finde
3/1/19 20:04 -
3/1/19 20:05 -
no?
3/1/19 20:05 -
3/1/19 20:05 -
3/1/19 20:10 -
4/1/19 21:02 -
6/1/19 17:30
6/1/19 17:30
6/1/19 17:30
6/1/19 17:30
6/1/19 17:30
6/1/19 17:30 - Quico .: Te tendremos que meter más dias
6/1/19 17:31 - Iván : No trabajo voy a estar malo
6/1/19 17:31 - Iván : Nose que me da...
6/1/19 17:31 - Quico .: QI
6/1/19 17:31 - Iván : Le avisare a Pascual el jueves o vienes



6/1/19 17:31 - Quico .: Pero si no llegas a las horas

6/1/19 17:32 - Iván : Yaa pero no es culpa mia Pedro Francisco

6/1/19 17:32 - Iván : Y yo no voy a estar aqui a esperar a que me metáis mas

6/1/19 17:32 - Iván : Cuando queráis

6/1/19 17:32 - Quico .: Por eso te digo, que tenemos que ir dándote dias.

6/1/19 17:32 - Iván : Yo tengo mis planes

6/1/19 17:33 - Iván : No voy a estar asii después de 6 años

6/1/19 17:33 - Iván : Se lo puedes ir diciendo

6/1/19 17:33 - Quico .: Ok

6/1/19 17:33 - Iván : Ni eso ni gaujaiak

6/1/19 17:33 - Iván : Si no les intereso que me preparen los papeles del paro

7/1/19 16:46 - Iván : Pedro Francisco que ayer igual me pase contigo igual tu no tienes la culpa pero vamos que lo dije es asii no pienso hacer ni gaujaiak y solo voy a meter mas horas cuando me venga bien

7/1/19 16:46 - Iván : Sino solo las de cuadrabte

7/1/19 16:47 - Iván : Y sino que me hechen

7/1/19 16:47 - Quico .: Ok

7/1/19 16:47 - Quico .: Tranqui

7/1/19 16:47 - Quico .: Ya hablaremos

7/1/19 16:47 - Iván : Pero se lo has dicho?

7/1/19 16:47 - Quico .: Yo no tengo nada contigo.

7/1/19 20:49 - Quico .: Marco Antonio .vcf (archivo adjunto)

8/1/19 15:09 - Quico .: Buenos dias.

Necesito que me digáis cuándo queréis las vacaciones, a ser posible, está semana.

La oficina, necesita saber, cuántos tenéis el TIP de vigilante de explosivos.

Dar el número de cuenta, a la oficina para poder cobrar.

01/

La mutua es, MC.

Gracias

8/1/19 15:09 - Quico .: IMG-20190108-WA0010.jpg (archivo adjunto)

8/1/19 17:57 - Quico .: E oído, que Eulen va a poner pegas con el finiquito, a quien no entregue la ropa.

Yo ya la entregué, y me dieron un recibí.

8/1/19 18:00 - Iván : Vale en la oficina no? 9/1/19 16:54 - Quico .: si

CUARTO: El trabajador no notifica a la empresa situación de IT. Consta asistencia al médico al CS de Cotolino el 11.1.19 a las 11.35 y el 12.1.19 alas 11.50, se desconoce el motivo de la referida asistencia. No consta parte médico, ni IT al efecto.

El servicio gaur jaiak se presta en horario nocturno de 23 a 8 horas, el trabajador tenía serigrafiado ese servicio los días 11 y 12 de enero y no acudió al servicio.

QUINTO.- El trabajador el 14.1.19 recibe comunicación de despido de la empresa del siguiente:

En Garakaido, a 14 de enero de 20-11.;

Muy Sr. nuestro:

La Dirección de la empresa, haciendo uso de las "lacultades (sic) disciplinarias que le otorga el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, ha decidido imponerle SANCION CONSISTEN 1TÍ111,111.3



DESIFILIO (sic), con fecha de efectos del olla (sic) de hoy 14 de enero de 2019, fundamentada en el incumplimiento grave y culpable, según disponen los apartados a), b) d) y e) del citado artículo, así como por estar las faltas cometidas tipificadas como muy graves en los artículos 74.3, 74.4 y (sic) del vigente Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad.

Los hechos y circunstancias que clan lugar a esta decisión son los siguientes:

Usted viene prestando servicios para Protección y Seguridad Técnica S.A. mediante contrato temporal a tiempo completo, ostentando la categoría profesional de vigilante de seguridad; y teniendo asignada la prestación del servicio de vigilancia y seliridad (sic) en las instalaciones de Renfe Operativa.

Como usted conoce a través de los cuadrantes que se le proporcionan en tiempo y forma debe cumplir con los turnos asignados en ellos de manera que su ausencia no ocasione perjuicios a sus compañeros, al cliente y a Prosetecnisa.

Pues bien los pasados días 01, 04,11,12 y 13 de enero de 2019, usted no acudió a u (sic) puesto de trabajo sin causa justificada alguna que motivara dichas ausencias.

Usted se ha jactado de manera reiterada en las conversaciones mantenidas por WhatsApp con su jefe de equipo de que no iba a ir a trabajar por encontrarse de viaje y asegurando además que se iba a poner enfermo, seguro, los días que tenía asignados para prestar los servicios para los que se le contrató.

Como usted comprenderá, protección y Seguridad Técnica S.A. no puede tolerar este tipo de comportamientos.

A tenor de lo expuesto, resulta evidente que la relación laboral exige une (sic) confianza entre las partes que se ha quebrado por la conducta que usted ha mostrado en el desarrollo de su trabajo pues denota un quebranto da (sic) le confianza.

Estos hechos no van a ser consentidos por la dirección do (sic) esta empresa ya que usted con su conducta de los días 01, 04, 11, 12 y 13 de enero del corriente, he (sic) desobedecido abievientente (sic) las órdenes de la dirección de esta empresa.

Entre las causas que justifican el despido es la contenida en el apartado 4 del artículo 55 del Convenio colectivo estatal do (sic) empresas de seguridad equiparable a la trasgresión de la buena fe contractual que contempla el artículo 54.2 el) del Estatuto de los Trabajadores como causado (sic) despido.

En consecuencia, en el actual despido lo que se sanciona es la pérdida de confianza en usted, el trabajador por trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el trabajo, debiendo el trabajador cumplir con las obligaciones anejas a su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe, arts. 5 a) y 20. 2 del ET y dicha trasgresión, constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que debe presidir la correcta ejecución del contrato; que la buena fe es consustancial l (sic) contrato de trabajo, pues su naturaleza genera derechos y obligaciones recíprocos, que se traduce en una exigencia de comportamiento ético, acorde a una serie de valoraciones objetivas, que limita o condiciona el ejercicio de los derechos subjetivos, y que se concreta en valores que pueden traducirse por lealtad, honorabilidad, probidad y coinfiianza (sic); que la esencia de su incumplimiento no está en la acusación de un daño, sino en el quebranto de los anteriores valores.

Por ello, los hechos anteriormente descritos suponen a criterio de esta Empresa, 10 (sic) comisión de falta muy grave tipificada en el artículo 54 apartados a), b) , d) y e) del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por ser una clara trasgresión déla buena fe contractual y de los deberes básicos que como trabajador tiene conforme al art. 5 a) del mismo texto le,90 (sic) que exige cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, así como por estar las faltas cometidas tipificadas como muy graves en el artículo 73::4, 74,3 , y 74.4 del vigente Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad./o (sic)

Artículo 54 Despido disciplinario

- a) Las faltas repetirlas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo,
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado

Artículos 73 y 74 Convenio Colectivo de Empresas cíe (sic) Seguridad



73.4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público, implicando quebranto manifiesto a la disciplina y derivándose de ella un perjuicio notorio para la empresa, reputándose portante como muy grave.

74.3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

74.4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

Contra la referida sanción puede recurrir ante el Juzgado de Social si la considera improcedente,

De la presente se facilita copia a la representación legal de los trabajadores.

Sin otro particular que comunicarle, atentamente.

Rogamos firme el duplicado de la presente a efectos del recibí, pudiendo firmar no conforme, sin que la firma implique su conformidad con el contenido del escrito.

Dirección de Recursos Humanos

SEXTO: El trabajador interpone papeleta de conciliación el 7.2.19, se celebra el 25.2.19 y se interpone demanda el 1.3.19."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimar la demanda interpuesta por D. Iván frente a Protección y Seguridad Técnica SA, declarando improcedente el despido producido el 14.1.19.

Condenar a Prositecnisa a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente sentencia, ante este Juzgado, entre readmitir al trabajador en su relación laboral con abono de salarios de tramitación desde el despido hasta la efectiva readmisión a razón de 47,04 euros diarios o indemnizarle en la cantidad de 7.502,36 euros. En caso de no ejercitarse la opción por la indemnización en el plazo señalado se entenderá que opta por la readmisión."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 10 de diciembre de 2019, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Protección y Seguridad Técnica S.A. frente a la sentencia de 24 de septiembre de 2019 (autos 199/19) dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Vizcaya en procedimiento sobre despido instado por Iván contra el recurrente, debemos revocar la resolución impugnada, desestimando la demanda originadora de las actuaciones."

TERCERO.- Por la representación de D. Iván se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo de 3 de junio de 2013, (rcud. 2301/2012).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 2 de octubre de 2020 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 19 de abril de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La parte actora recurrente centra el debate unificador en el efecto suspensivo de la presentación de la papeleta de conciliación y si el día de tal presentación ha de considerarse que forma parte del plazo de los veinte días o, por el contrario, no.



Impugna la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de 10 de diciembre de 2019, RS 2070/2019, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por Protección y Seguridad Técnica SA, y revocó la de instancia, desestimando la demanda que impugnaba el despido disciplinario del trabajador. La demandada había opuesto la excepción de caducidad de la acción, por entender que se habían superado los plazos de 20 días de caducidad al interponerse la conciliación 17 días hábiles después de la extinción de la relación laboral, que había tenido efectos el 14 de enero de 2019. La papeleta de conciliación se presentó el 7 de febrero de 2019 y se celebró el intento de conciliación el 25 siguiente, presentándose la demanda el 1 de marzo de 2019. La magistrada de instancia consideró, con base en las sentencias de esta Sala IV, que la acción no estaba caducada. La Sala de suplicación, sin embargo, computa dentro de los días hábiles el propio 7 de febrero, y el resto de los días del plazo partiendo de la fecha de la celebración del intento de conciliación, 25 de febrero, por lo que los dos días hábiles restantes serían el 26 y 27 de febrero y el llamado "día de gracia" del art. 135.1 LEC el 28 de febrero, por lo que concluye que el último día válido para la presentación de la demanda de despido era el 28 de febrero de 2019 hasta las 15'00 horas.

2. El Ministerio Fiscal, apreciando la existencia de contradicción, informa la procedencia del recurso y señala que para el cómputo del plazo de la acción de despido no ha de tenerse en cuenta el día de la interposición de la papeleta de conciliación ante el órgano administrativo, ni el día en que se celebra el acto sin avenencia, y que el plazo de caducidad previsto en el art. 59.3 ET en orden al ejercicio de la acción de despido queda gráficamente "congelado", durante la sustanciación de la conciliación, desde el día que se interpone la conciliación hasta que se lleva a cabo. Y que es ese el criterio seguido en la resolución referencial, refrendado por esta Sala IV, por todas, en sentencias de 26 de mayo de 2015, Rcu. 1784/2014, y 26 de enero de 2016, Rcu. 2227/2014.

Por la entidad demandada, Protección y Seguridad Técnica SA, se presenta escrito de impugnación cuestionando en primer término la concurrencia del presupuesto de contradicción, la falta de contenido casacional a continuación, y, finalmente, la inexistencia de infracción jurídica alguna.

SEGUNDO.- 1. Sentado el marco de debate, el análisis ha de versar con carácter prioritario sobre el cumplimiento del presupuesto de contradicción preceptuado en el art. 219 LRJS. Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras muchas, recuerdan esta doctrina las SSTs de fechas 12.01.2022, rcud 5079/2018, 13.02.2022, rcud 39/2019, 19.01.2022, rcud 2620/2019 o 20.01.2022, rcud 4392/2018.

La sentencia invocada de contraste es la dictada por esta Sala IV el 3 de junio de 2013, RCU 2301/2012. Entonces se planteaba si resultaba aplicable en el ámbito del cómputo del plazo de caducidad del despido que previene el art. 59.3 ET, el art. 135.1 LEC, cuando se interpone la demanda de conciliación en los términos previstos en la LEC, es decir, dentro de las 15 horas del día 21º del plazo, y la demanda ante el juzgado de lo social el mismo día en que se lleva a cabo la conciliación sin avenencia. La conciliación se planteó el día 21 del cómputo, antes de las 15 horas. Tras una profusa labor argumental, sostuvimos que la conciliación administrativa está impregnada de principios y valores procesales, y que el plazo de caducidad previsto en el art. 59.3 ET para el ejercicio de la acción de despido queda gráficamente "congelado" durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación, hasta aquél en que se lleva a cabo la misma, y no hay motivo para la no aplicación del art. 135.1 de la LEC.

2. La proyección de la cuestión procesal suscitada presenta la necesaria identidad sustancial, pues en ambos litigios se están cuestionando los efectos suspensivos de la presentación de la solicitud de conciliación, ex art. 65.1 en relación con el art. 103.1 de la LRJS, siendo que la cuestión concreta que se formula en la sentencia recurrida, de considerar si el propio día de presentación de la papeleta de conciliación está afectado por el efecto suspensivo, está englobada en la valoración general que se hace en la de contraste al decir que la conciliación previa no es realmente un procedimiento administrativo incrustado en el laboral sino un trámite profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias. Los dos supuestos resuelven acerca de los efectos suspensivos de la presentación de la papeleta de conciliación, y, señaladamente, si el mismo día de su presentación está afectado por el efecto suspensivo, cuestión que aborda, explícitamente, la sentencia referencial, tal y como indica el informe del Ministerio Público.

No obstante, los fallos de las respectivas sentencias resultan divergentes, pues mientras la recurrida considera que el día de presentación de la papeleta de conciliación no integra el plazo de suspensión del de presentación de la demanda, sino que consume uno de los veinte días de que dispone el demandante para interponerla, la referencial explica que el plazo de caducidad previsto en el art. 59.3 ET para el ejercicio de la acción de despido queda gráficamente "congelado" durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación hasta aquél en que se lleva a cabo, situación de contraste necesitada de unificación.



TERCERO.- 1. Las infracciones jurídicas que denuncia el recurso alcanzan a los arts. 59.3 ET en relación con los arts. 63 y 65 LRJS y de la doctrina contenida en la sentencia referencial invocada (de 3 de junio de 2013, rcud 2301/2012).

Esta Sala IV en la referida resolución se hace eco de la especial naturaleza de ese requisito previo al proceso por despido y en relación con la caducidad, y citando la dictada el 6 de febrero de 1970 (en interés de Ley y recordada en la STS de 17 de septiembre de 1992, recurso 1778/1991), reitera que no cabe computar para determinar ese plazo ni el día en que se interpone la conciliación, ni aquél en que se lleva a cabo. Correlativamente argumenta que: "el plazo de caducidad previsto en el artículo 59.3 ET para el ejercicio de la acción de despido queda gráficamente "congelado" durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación hasta aquél en que se lleva a cabo la misma. Por tanto, teniendo cuenta esa naturaleza de la conciliación, tal y como hemos razonado, en absoluto desvinculada del proceso, no hay motivo para la no aplicación del artículo 135.1 de la LEC y, por el contrario, cabe en consecuencia entender que si la conciliación no ha "consumido" ningún día del plazo de caducidad, deberá hacerse un paréntesis con ese tiempo, de manera que cuando el día 20 es el inmediatamente anterior a la demanda de conciliación, ésta podría interponerse -como podría haberse hecho con la demanda por despido- hasta las 15 horas del día siguiente a la finalización de tal plazo, esto es, hasta las quince horas del día número 21, puesto que en la fase final, la demanda procesal realmente se interpuso el mismo día de la conciliación celebrada sin avenencia, por lo que ningún día se consumió con ello del repetido plazo. Que el plazo de caducidad previsto en el artículo 59.3 ET para el ejercicio de la acción de despido queda gráficamente "congelado" durante la sustanciación de la conciliación, esto es, desde el día en que se interpone la papeleta de conciliación hasta aquél en que se lleva a cabo la misma. Por tanto, teniendo cuenta esa naturaleza de la conciliación, tal y como hemos razonado, en absoluto desvinculada del proceso, no hay motivo para la no aplicación del artículo 135.1 de la LEC y, por el contrario, cabe en consecuencia entender que si la conciliación no ha "consumido" ningún día del plazo de caducidad, deberá hacerse un paréntesis con ese tiempo, de manera que cuando el día 20 es el inmediatamente anterior a la demanda de conciliación, ésta podría interponerse -como podría haberse hecho con la demanda por despido- hasta las 15 horas del día siguiente a la finalización de tal plazo, esto es, hasta las quince horas del día número 21, puesto que en la fase final, la demanda procesal realmente se interpuso el mismo día de la conciliación celebrada sin avenencia, por lo que ningún día se consumió con ello del repetido plazo."

2. La doctrina transcrita la hemos aplicado en posteriores litigios, así los enjuiciados en SSTS de 26 de mayo de 2015, rec. 1784/2014, de 26 de enero de 2016, rec. 2227/2014 o 27 de octubre de 2016, rcud 3754/2015, adicionando en esta última que por ministerio de la ley la suspensión del cómputo de la caducidad "tiene una duración limitada en el tiempo, sometida a dos diferentes parámetros, de tal manera que se tomará como referencia el que primero acontezca de los dos. Así, de acuerdo con el art. 65.1 LRJS el cómputo de la caducidad se reanuda bien al día siguiente de intentada la conciliación, bien transcurridos quince días hábiles -concretamente, al día siguiente hábil de esos quince días hábiles- desde la presentación de la solicitud de conciliación si ésta no se hubiera intentado con anterioridad. El primero constituye un plazo indeterminado, en la medida en que no es posible conocer *a priori* el día en que la conciliación será intentada, mientras que el segundo es un plazo absoluto e inamovible, pues este plazo de quince días no se ampliará ni siquiera en el caso de que la solicitud de conciliación requiera de subsanación, para lo que se le habrá concedido un plazo al solicitante que, de esta manera, se solapa con el de la suspensión de la caducidad de la acción". Afirmamos que, en ambos casos, no habrá de computarse en el plazo el mismo día de la presentación de la demanda. "Este plazo de quince días hábiles desde la presentación de la papeleta de conciliación, sin que ésta se haya celebrado, implica que el cómputo de la caducidad se reanuda a partir del siguiente día sin esperar a que se celebre el acto conciliatorio y sin que una celebración posterior de éste implique la suspensión retroactiva del plazo que ya se reanudó."

Y, en sentido similar se aplica por las SSTS de 19 de septiembre de 2017, rcud 1223/2015 -"No solo operan respecto de la conciliación los efectos específicamente previstos para ella en las leyes procesales, como la limitación del tiempo durante el cual queda suspendido el plazo de caducidad en la acción de despido, sino que su naturaleza preprocesal inclina a extenderle algunas de las garantías propias del acceso a la jurisdicción, puesto que también está en juego la tutela judicial.

Así, cuando nuestra doctrina proyecta la garantía del art. 135 LEC sobre la conciliación no lo hace porque entienda que el trámite ha perdido su carácter administrativo, sino porque, manteniéndolo, estamos ante una cuestión afectante al acceso a la jurisdicción y debe operar la regla específica que lo facilita.

D) Especificidad del trámite.

Por más que ello pueda comportar ciertas dudas (como las resueltas a través de las sentencias de unificación de doctrina examinadas, o la presente) nos encontramos ante una institución híbrida, que obliga a armonizar



reglas propias del procedimiento administrativo con previsiones de carácter procesal. Como hemos afirmado, este trámite preprocesal se presenta al intérprete jurídico "profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias", y de 11 de enero de 2022, rcud 1597/2019, si bien en esta última se examinaba el *dies a quo* para el plazo de veinte días del ejercicio de la acción de despido, así como su suspensión, dando noticia de los precedentes relatados.

3. Su traslación al caso de autos va a determinar la casación de la sentencia recurrida, pues es la de contraste la que contiene la doctrina correcta.

Recordemos que en actual supuesto, frente a la decisión de instancia que no entendió caducada la acción, la resolución dictada en suplicación adopta la solución contraria y partiendo de las fechas que desglosa -despido comunicado el 14 de Enero de 2019 y papeleta de conciliación presentada el 7 de Febrero de 2019; el intento de conciliación de 25 de Febrero de 2019 y presentación de la demanda el 1 de Marzo de 2019- computa 18 días (15,16,17,18,21,22,23,24,25,28,29,30 y 31 de Enero; 1,4,5,6 y 7 de Febrero, siendo este último día aquel en el que el trabajador interpone papeleta de conciliación, según el ordinal sexto) más otros cuatro (26,27 y 28 de Febrero y el 1 de Marzo), afirma la caducidad referida, cuando, por el contrario, no cabía computar el día en que se presentó aquella papeleta, atendido el criterio jurisprudencial ya cristalizado, que procede aplicar también en este litigio por mor de los principios de igualdad y seguridad jurídica y no concurrir elementos diferentes que lo enerven.

CUARTO.- Las precedentes consideraciones determinarán la estimación del recurso casacional, como también propone el Ministerio Fiscal en su informe. En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimamos el de dicha clase formulado por la empresa en el extremo relativo a la excepción de caducidad que opuso, debiendo devolverse las actuaciones a la Sala de suplicación para que resuelva los restantes motivos de dicho recurso.

En sede del actual recurso de naturaleza extraordinaria esta Sala no puede entrar a analizar la cuestión de fondo del litigio, aun cuando fuera el postulado final de la parte recurrente.

No procede efectuar pronunciamiento en costas (art. 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Iván .

Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 10 de diciembre de 2019, rollo 2070/2019, y, resolviendo el recurso de suplicación, desestimar el de dicha clase interpuesto por la empresa Protección y Seguridad Técnica S.A. en lo atinente a la caducidad del despido, devolviendo las actuaciones a la Sala de suplicación para que dicte sentencia que resuelva el resto de los motivos de dicho recurso, con plena libertad de criterio.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.