

Laboral

Notificación defectuosa de la Administración al comunicar la extinción de la relación laboral: el juego de la caducidad (veinte días) y de la prescripción (un año) matizado por la nueva jurisprudencia

Siendo empleadora una Administración Pública, la notificación del acto de despido sin indicar vía y plazo de impugnación mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía procedente y, como máximo, durante el año asignado a la prescripción laboral.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. De acuerdo con el artículo 69.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), «para poder demandar el Estado, comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable». También apunta el citado precepto que, «en todo caso, la Administración Pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo

en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente». Pero ¿qué ocurre si la Administración notifica una resolución contractual sin indicación alguna?, ¿qué plazo se aplica?, ¿el de caducidad de veinte días? Porque el interesado no ha recibido la comunicación en la forma indicada.

Es el supuesto que analiza la Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de julio del 2023, Jur. 302168, en la que la Sala de lo Social introduce matices de sumo interés. Hasta el momento (STS de 24 de julio del 2020,

Ar. 3990) parecía claro que la notificación de la comunicación emitida por la Administración se hallaba bajo las previsiones expuestas, debiendo contener dicho acto su condición de decisión impugnabile directamente ante la vía judicial laboral en el plazo de veinte días o ante la que pudiera proceder, con el órgano y plazo establecidos a tal efecto. Esto es así porque el citado artículo 69.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social está imponiendo una regla general de agotamiento de la vía previa administrativa —en los casos en que proceda— sin distinción alguna en orden a la acción que se formula frente a aquéllos y, sin excluir acción alguna, tampoco aquellas sometidas a caducidad. Por lo demás, la Administración está obligada «en todo caso» a efectuar las notificaciones en la forma indicada, sea o no exigible agotar la vía previa administrativa. El hecho de que se haya eliminado la exigencia preceptiva de interponer reclamación previa en estos casos no altera estas exigencias formales, pues, a diferencia de algunas decisiones dictadas en suplicación que consideran que dicha obligación formal de la Administración alcanza únicamente a los actos que agotan la vía previa administrativa, la Sala de lo Social no admite tal restricción. En consecuencia, no cabe interpretar que «el ámbito de aplicación de ese párrafo segundo del artículo 69.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social deba reducirse a los actos de naturaleza administrativa, cuando nada de ello se desprende de su contenido y ahora ya es una norma procesal laboral» (FJ 3). Se trata de respetar el principio de seguridad jurídica preservando el derecho a una reacción efectiva frente a la actuación de la Administración y garantizando la tutela judicial efectiva para una mejor defensa de los derechos del interesado.

2. Como consecuencia de lo expuesto, el plazo de caducidad queda suspendido ante no-

tificaciones defectuosas u omisivas. En este sentido se expresa el artículo 69.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social cuando dispone, en su párrafo tercero, que «las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior, mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de notificación o resolución, o interponga cualquier recurso que proceda». No obstante, queda por precisar hasta cuándo se mantiene dicha suspensión y cuándo ha de reanudarse el plazo de caducidad cuando el interesado, en este caso la persona trabajadora, interpone una reclamación previa —no preceptiva ya— porque la notificación de su despido no contenía indicación alguna sobre posibles actuaciones administrativas o judiciales futuras. Algunas decisiones precisan que la suspensión deberá abarcar toda la tramitación propia de la reclamación previa o hasta el momento en que debió entenderse resuelta, mientras que otras entienden que, a partir de la presentación de la reclamación previa, el plazo de caducidad se reanuda.

Pues bien, teniendo en cuenta el contenido íntegro del mencionado artículo 69.1, la Sala estima que «en principio, ante una notificación defectuosa, el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengan a poner de manifiesto que conoce no sólo el contenido de la decisión sino cómo actuar frente a ella que es lo que ha entendido la sentencia de contraste». Con un matiz, y es que «el mero hecho de haberse interpuesto una reclamación previa administrativa en modo alguno permite entender que con ella se reanuda el plazo de caducidad. Se trata de una figura ya

desaparecida, alegal, y, por eso mismo, inhábil para reanudar el plazo de caducidad, tal y como se desprende del juego concordado de aquellos dos preceptos recién citados. Al no haberse indicado el modo de combatir la decisión de despedir se mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que la persona afectada “interponga cualquier recurso que proceda” y la desaparecida vía de reclamación previa ya no cumple ese requisito» (FJ 3). En consecuencia, toda notificación defectuosa por parte de la Administración, sin indicar ni el plazo ni la vía para impugnar una decisión extintiva, tendrá como consecuencia que el plazo de caducidad no se inicie hasta que el trabajador actúe mediante actos que pongan de manifiesto que conoce no sólo el contenido de la decisión administrativa, sino cómo actuar frente a ella. Y, puesto que la reclamación previa no resulta preceptiva, su interposición no puede producir efectos suspensivos del plazo de caducidad.

3. Cuestión distinta es determinar qué plazo ha de admitirse en tales casos para interponer la demanda por despido. Teniendo en cuenta la doctrina que la propia sentencia recoge, los plazos no son homogéneos y oscilan entre uno y cuatro meses (STS de 13 de diciembre del 2022, Ar. 5523, dos meses; STS de 7 de septiembre del 2022, Ar. 4059, dos meses y medio; STS de 10 de junio del 2022, Ar. 3051, un mes; STS de 19 de abril del 2022, Ar. 2061, dos meses; STS de 8 de marzo del 2022, Ar. 1778, tres meses; STS de 14 de abril del 2021, dos meses, Ar. 1845; o, en fin, STS de 24 de julio del 2020, Ar. 3990, dos meses).

Ahora bien, procede tener en cuenta, como ya se ha señalado, cuál es la primera actuación realizada por el interesado en la que se evidencia el conocimiento del contenido y alcance de la resolución. Y, en casos como el que se analiza, «no es por lo tanto la de aquella indebida presentación de la reclamación

previa administrativa, sino la propia interposición de la demanda de despido ante los órganos judiciales, quedando hasta entonces suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción, como ordena el precitado artículo 69.1, párrafo tercero, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social» (FJ 4). Una doctrina aplicada, como se comprueba por lo expuesto, en situaciones en las que el tiempo en interponer la demanda no excede de cuatro meses, computados desde el momento en que se extingue la relación hasta la presentación de la demanda. Mas se trata de una «medida» no precisa, permitiendo que ese plazo se amplíe hasta el punto de no precisarse excepción alguna frente al ejercicio del derecho a reclamar. Tal resultado lo rechaza la Sala de lo Social, pues «tanto por exigencias de seguridad jurídica (art. 9 CE) cuanto por colisionar con la existencia de plazos de caducidad o prescripción cuando se trata de reclamar derechos derivados de la relación laboral (art. 59 ET) consideramos que no resulta posible que el ejercicio de una acción de despido quede sin plazo alguno, por más que le sea imputable al empleador de naturaleza pública una anomalía comunicativa» (FJ 4). Y, puesto que el «derecho a la tutela judicial efectiva exige que los plazos de prescripción de los derechos y caducidad de las acciones se computen de tal forma que permitan a su titular el efectivo ejercicio del derecho correspondiente y a los órganos judiciales prestar la tutela que la Constitución les encomienda» (STC 47/1989, FJ 3), la Sala estima obligado pronunciarse sobre si, en supuestos de factura similar al considerado en esta sentencia, existe o no algún tipo de limitación temporal.

Con buen criterio, adopta como pauta de referencia lo previsto en el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual «las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial

prescribirán al año de su terminación». Y, sí, el despido dispone un plazo de caducidad de veinte días, mas, por las razones aquí expuestas, inaplicable en estos supuestos. «De este modo, el transcurso de ese plazo permitirá excepcionar la prescripción a la entidad empleadora. Se trata de una solución flexible, que concede amplio margen de respuesta frente al despido deficientemente notificado por el ente público pero que, a la vez, en tanto el legislador afronta de manera expresa el problema, establece una cláusula de cierre» (FJ 4). Por consiguiente, «siendo empleadora una Administración Pública, la notificación del acto de despido sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene

suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía procedente con la interposición de la demanda. Completando y matizando esa doctrina, ya unificada, añadimos ahora que sí opera, sin embargo, el plazo de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores (un año)» (FJ 5). Se trata de una interesante imbricación entre el plazo de caducidad propio del despido y el plazo de prescripción asignado de forma general a las reclamaciones laborales en un supuesto en el que, por incumplimiento formal de la Administración, la caducidad existe, pero su suspensión se prorroga tanto como el tiempo asignado a la prescripción.