

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 727/2020, de 24 de julio de 2020**Sala de lo Social**Rec. n.º 1338/2018***SUMARIO:**

**Notificación del acto de despido efectuado por una administración pública sin indicar si es definitivo, plazo para impugnarlo y órgano competente a tal fin. Efectos que tiene sobre la caducidad de la acción la presentación por el trabajador de reclamación previa sin que la misma sea exigible.** A la vista de la actual regulación, debe entenderse que la notificación de la comunicación de despido emitida por una administración pública está bajo las previsiones del artículo 69.1 párrafo segundo de la LRJS, por lo que aquel acto deberá contener la condición de decisión impugnabile directamente ante la vía judicial laboral en el plazo de 20 días, o la que pudiera proceder, así como órgano y plazo que a tal efecto estuviera establecido. No hay que olvidar que este precepto se inicia imponiendo una regla general de agotamiento de la vía previa administrativa –en los casos que proceda– sin distinción alguna en orden a la acción que se formula, por lo que no pueden entenderse excluidas las acciones por despido u otras que se sometan a plazo de caducidad, y menos cuando el artículo 69.3 se refiere a dichas acciones y, a la hora de fijar el plazo de interponer la demanda indica, entre otras situaciones, que comenzará a computar el plazo desde que se entienda agotada la vía administrativa. En el caso analizado, la administración demandada no ha dado cumplimiento a las previsiones del artículo 69.1 párrafo segundo de la LRJS, por lo que debe entenderse (ante la notificación defectuosa u omisiva) que el plazo de caducidad de la acción de despido estaba suspendido, tal y como se desprende del artículo 69.1 párrafo tercero de la LRJS. Partiendo de este efecto suspensivo, el siguiente razonamiento que nos queda es el de determinar cuándo se reanuda el cómputo del plazo de caducidad, al haber el trabajador dado el paso de interponer una reclamación previa. No hay que olvidar que, en principio, ante una notificación defectuosa, el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengán a poner de manifiesto que conoce no solo el contenido de la decisión sino cómo actuar frente a ella. Sin embargo, también hay que tener presente que la reclamación previa se trata de una figura ya desaparecida, alegal y, por eso mismo, inhábil para reanudar el plazo de caducidad. Por tanto, 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, no cumpliendo este requisito la desaparecida vía de reclamación previa.

**PRECEPTOS:**

Ley 36/2011 (LRJS), arts. 69, 70 y 103.1.  
RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 59.3.

**PONENTE:**

*Doña María Luz García Paredes.*

**UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1338/2018**

Ponente: Excm. Sra. D.ª María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

## SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D<sup>a</sup>. María Luz García Paredes  
D. Juan Molins García-Atance  
D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 24 de julio de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado en representación del Ministerio de Defensa, contra la sentencia dictada el 27 de noviembre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 904/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid, de fecha 28 de abril de 2017, recaída en autos núm. 1237/2016, seguidos a instancia de Don Faustino frente al Ministerio de Defensa, sobre despido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Con fecha 28 de abril de 2017, el Juzgado de lo Social nº 20 de Madrid, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO. - Don Faustino y el Ministerio de Defensa han celebrado los siguientes contratos de interinidad para cobertura de vacante en virtud de sucesivas autorizaciones de la Subdirección General de Personal Civil, todos ellos extinguidos tras la cobertura de la vacante o tras renuncia del titular: -de fecha 12 de junio de 2009, extinguido el 1 de septiembre de 2009. -de fecha 10 de septiembre de 2009, extinguido el 17 de septiembre de 2009. -de fecha 31 de octubre de 2009, extinguido el 10 de diciembre de 2009. -de fecha 12 de mayo de 2010, extinguido el 29 de junio de 2010. -de fecha 3 de septiembre de 2010, extinguido el 24 de septiembre de 2010. -de fecha 15 de abril de 2011, extinguido el 20 de abril de 2011. -de fecha 15 de julio de 2011, extinguido el 11 de julio de 2012. -de fecha 17 de diciembre de 2012, extinguido el 27 de febrero de 2013. (Folios 125 a 156 que se dan por reproducidos).

### Segundo.

En fecha 18 de octubre de 2013 celebró contrato eventual por obra o servicio, en virtud de autorización concedida por la Subdirección General de Personal Civil para prestar servicios con categoría laboral y categoría de técnico superior de gestión y servicios comunes (celador de presiones), "y con carácter eventual para contribuir a la mayor seguridad en el control de accesos, cámaras y apoyo del Servicio de Seguridad de conformidad con el art.15.1 ET , ante el aumento del tipo de internos de su etiología delictiva y de su conflictividad, con el fin de garantizar la seguridad y el buen orden del Establecimiento (...) quedando la vigencia de este contrato supeditada al citado aumento de la necesidad de incremento de seguridad. Se celebra con duración hasta el 17 de octubre de 2015. (Folio 158) En fecha 18 de octubre de 2015 fue prorrogado hasta el 17 de octubre de 2016 (folio 159). Por comunicación de 7 de octubre de 2016 se comunica al actor por la Secretaría General Técnica que "según lo

estipulado en la TERCERA cláusula del contrato firmado por Ud, el día 18 de octubre de 2013 por el que se le contrataba con carácter eventual por dos años, hasta el 17 de octubre de 2015 y prorrogado por un año hasta el 17 de octubre de 2016, prórroga de un año firmada el 18 de octubre de 2015. Le comunico que al finalizar la jornada del día 17 de octubre de 2016, quedará rescindido el mencionado contrato, con motivo de la finalización del mismo" (folio 160). En fecha 17 de octubre de 2016 se formaliza el cese constando como causa de la baja la "extinción del contrato por causas legalmente previstas" (folio 161). La retribución mensual, incluida prorrata de pagas, que venía percibiendo el actor es la de 1.865,02 euros, incluyendo complemento singular de puesto y nocturnidad (folio 174).

Tercero.

Los servicios han sido siempre prestados en el Establecimiento Penitenciario Militar de Alcalá de Henares (contratos y hecho no controvertido). Las funciones de Don Faustino han sido las propias de un celador, al igual que las de don José, también celador, y las mismas desde su contratación inicial en fecha 12 de junio de 2009 (testifical de don José). Don José presta sus servicios en el establecimiento penitenciario con carácter previo al actor. En la relación de puestos de trabajo del año 2016, para la categoría de técnico superior de gestión y servicios comunes constan 5 vacantes a fecha 1 de abril de 2016 (folios 42 a 46) A los folios 177 a 181, que se dan por reproducidos, consta informe del Coronel del Cuerpo General del Ejército de Tierra, director del establecimiento penitenciario de Alcalá de Henares, en relación a la solicitud de informe de la Subdirección General de personal Civil sobre la reclamación previa por despido formulada por el actor.- Existe un aumento del número de internos desde uno 40 en el mes de octubre de 2011 hasta alcanzar un máximo de unos 60 a principios de 2014, para iniciar un descenso desde dicha fecha hasta el mes de septiembre de 2016, en que vuelve a situarse en unos 40 internos. Los expedientes disciplinarios van en descenso desde el año 2013 hasta el año 2016.

Cuarto.

La relación laboral se rige por el Convenio colectivo de personal laboral de la AGE.

Quinto.

En fecha 7 de noviembre de 2016 el demandante presentó reclamación previa por despido contra el Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica (folios 164 a 172). El actor presentó demanda por despido en fecha 14 de diciembre de 2016. En sala la entidad demandada ha optado, en caso de estimación de la demanda, por la indemnización".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "ESTIMO la acción de caducidad de la acción y DESESTIMO la demanda formulada por Don Faustino y el Ministerio de Defensa".

**Segundo.**

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de Don Faustino, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 27 de noviembre de 2017, en la que consta el siguiente fallo: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Faustino contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 20 de los de MADRID, de fecha VEINTIOCHO DE ABRIL DE DOS MIL DIECISIETE, en virtud de demanda formulada por D. Faustino contra MINISTERIO DE DEFENSA, en reclamación de DESPIDO , debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia; y con estimación de la demanda, declaramos la improcedencia del despido producido el 17-10- 16, condenando al Ministerio de Defensa a que a su opción y en plazo de cinco días, readmita a D. Faustino o le indemnice con 6.070,68 euros, con abono de los salarios devengados desde la fecha del despido, caso de optar la demandada por la readmisión".

Tercero.

Por el Abogado del Estado en representación del Ministerio de Defensa, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en fecha 26 de septiembre de 2017 (RSU 1759/2017).

#### **Cuarto.**

Por providencia de esta Sala de 9 de julio de 2018, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y no habiéndose personado la parte recurrida, pese haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe.

#### **Quinto.**

El Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

#### **Sexto.**

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de julio de 2020, fecha en que tuvo lugar.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

#### **Primero. Planteamiento del recurso.**

##### **1.- Objeto del recurso.**

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la acción de despido está caduca y, en concreto, si el plazo de caducidad se encuentra suspendido por la presentación de una reclamación previa frente a la Administración Pública empleadora sin que la misma fuera exigible.

La parte demandada, el Ministerio de Defensa, ha formulado el citado recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, de 27 de noviembre de 2017, en el de suplicación seguido bajo el número 904/2017, que ha estimado el recurso de tal clase interpuesto por la parte actora contra la dictada por el Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid, el 28 de abril de 2017, en proceso de despido núm. 1237/2016, la cual revoca, dejando sin efecto la caducidad que se había apreciado.

En dicho recurso de unificación de doctrina se invoca como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, de 26 de septiembre de 2017, en el rec. 1759/2017, y se citan como preceptos legales infringidos los arts. 69.1 y 3, 70 y 103.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), en relación con la Disposición Final 7ª de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) y art. 59.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

##### **2.- Impugnación del recurso.**

La falta de personación de la parte recurrida ha provocado que no se abre el trámite de impugnación del recurso.

##### **3.- Informe del Ministerio Fiscal**

El Ministerio Fiscal ha emitido informe entendiendo que el recurso es improcedente. A su juicio, la sentencia recurrida es la que contiene la doctrina correcta por cuanto que en ella se parte de una defectuosa notificación del acto de despido al no indicarse en él los medios y plazos para impugnar dicha decisión, siendo

esta circunstancia la que le permite entender que la reclamación previa presentada, aunque no fuera preceptiva, no puede perjudicar al trabajador demandante.

### **Segundo. Sentencia recurrida.**

#### **1.- Hechos probados de los que se debe partir**

Según los hechos probados, el demandante ha prestado servicios bajo sucesivos contratos de interinidad para cobertura de vacantes, todos ellos extinguidos tras la cobertura de la misma o renuncia del titular, desde el 12 de junio de 2009 y hasta el 27 de febrero de 2013. El 18 de octubre de 2013 se suscribió entre las partes un contrato para obra o servicio, con la categoría laboral de celador de prisiones, con carácter eventual para contribuir a la mayor seguridad en el control de accesos, cámaras y apoyo al Servicio de Seguridad, ante el aumento de internos. Este contrato fue prorrogado hasta el 17 de octubre de 2016, en que se formaliza el cese por extinción del contrato al concurrir causa legalmente prevista. El 7 de noviembre de 2016 se presenta por el trabajador reclamación previa contra el Ministerio de Defensa y posterior demanda con fecha 14 de diciembre de 2016.

La sentencia del Juzgado de lo Social apreció la excepción de caducidad de la acción ya que la reclamación previa que se formuló, al ser inexigible a partir de la reforma introducida por la Ley 39/2015, no suspende aquel plazo

#### **2.- Debate en la suplicación.**

La parte actora interpone recurso de suplicación, en el que pretende que se deje sin efecto la caducidad con base en que la notificación del despido no indicaba si aquella decisión era definitiva y qué recursos podían interponerse contra la misma, sin que estén excepcionadas de la reclamación previa las acciones de despido. La Sala de lo Social del TSJ dicta sentencia en sentido estimatorio del recurso, declarando la improcedencia del mismo, con las consecuencias legales que tal calificación lleva aparejada.

La Sala de lo Social, en lo que ahora interesa, dejó sin efecto la excepción de caducidad apreciada en la instancia porque, atendiendo a lo que dispone el art. 69 de la LRJS y la doctrina constitucional sobre la incidencia de la reclamación previa en las acciones sujetas a plazos de caducidad, considera que al incurrir el acto de notificación del despido de defectos formales, ya que no señalaba si aquella decisión era definitiva o que recursos podían interponerse y en que plazos, ello permite que la reclamación previa, aunque no era exigible, despliegue el efecto de suspensión del plazo de caducidad.

### **Tercero. Examen de la contradicción**

#### **1.- Doctrina general en materia de contradicción.**

El art. 219.1 de LRJS, para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

#### **2.- Sentencia de contraste**

La sentencia de contraste, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, de 26 de septiembre de 2017, rec. 1759/2017, resuelve un proceso de despido, confirmando la caducidad de la acción que se había apreciado en la instancia.

Los hechos probados de dicha resolución judicial parten de que el demandante fue despedido mediante comunicación de fecha 22 de diciembre de 2016, en términos que no constan (h.p. 2º). La demandante interpuso reclamación previa el 3 de enero de 2016 y posterior demanda el 23 de febrero de 2016.

La Sala de suplicación confirmó la caducidad de la acción porque considera que la reclamación previa no era exigible en el momento en que tuvo lugar el despido, ex art. 69.3 de la LRJS, por lo que, a la fecha de presentación de la demanda, la acción había caducado. Además, razona sobre la diferencia existente entre reclamación previa y agotamiento de la vía previa administrativa, a la que se refiere el art. 69.1 que, además, se ciñe a actos de la Administración Pública, y en el ejercicio de su potestad administrativa, en materia laboral, sin alcanzar a los actos en que actúa como empleadora. Por ello, entiende que si el despido se produjo el 22 de diciembre de 2016 la acción se encontraba caducada cuando el 23 de febrero de 2017 presentó la demanda. Añade también que la caducidad de la acción existe igualmente tomando como fecha la de la reclamación previa, a pesar de que no constan los términos de la comunicación de despido.

### 3.- Sentencias con pronunciamientos contradictorios

Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios.

En efecto, la sentencia recurrida, al igual que en la sentencia de contraste, entiende que a partir de la reforma de la Ley de 2015 no es precisa la exigencia de reclamación previa para impugnar la decisión de extinción del contrato de trabajo adoptada por una Administración Pública y que en ambos casos, desde la fecha del despido hasta la presentación de la demanda, había transcurrido el plazo de caducidad. A partir de ahí, las decisiones adoptadas en cada supuesto son opuestas. Primero, porque la sentencia de contraste entiende que la decisión extintiva no debe formalizarse con las exigencias del art. 69.1, mientras que la sentencia recurrida considera lo contrario. Segundo, porque en la sentencia recurrida se aplica una suspensión del plazo de caducidad por la tramitación de la reclamación previa, lo que no es aplicado en la sentencia de contraste en la que a esa reclamación no le aplica aquel efecto sino que, aunque se entendiera aplicable el art. 69.1 de la LRJS, considera que a partir de dicha reclamación comenzaría a computar el plazo puro de caducidad, de 20 días. Tercero, consecuencia de aquellas posturas o razones, la sentencia recurrida entiende no caducada la acción mientras que en la de contraste se llega a solución contraria.

Todo lo cual se advierte si tenemos presentes las respectivas fechas de aquellos actos: desde que se produjo el despido -en la sentencia recurrida el 7 de noviembre de 2016 y en la sentencia de contraste el día 22 de diciembre de 2016- hasta la reclamación previa -que en la sentencia recurrida lo fue el día 7 de noviembre de 2016 y en la de contraste el 3 de enero de 2016-, y, otro espacio de tiempo desde la citada reclamación previa hasta la presentación de la demanda -que en la recurrida tuvo lugar el 14 de diciembre de 2016 y en la de contraste el día 23 de febrero de 2016-. De seguirse el criterio de la sentencia recurrida ninguna de las acciones de despido estarían caducadas, mientras que de aplicarse el de la sentencia de contraste, las dos acciones habrían caducado.

Es cierto que en la sentencia recurrida se aplica el efecto suspensivo porque en la comunicación extintiva no se había reflejado los medios por los que podía ser combatida dicha decisión ni los plazos, nada de lo cual consta en la sentencia de contraste en la que se dice expresamente que se desconocen los términos o contenido de la comunicación extintiva, pero ello no altera la contradicción. En la sentencia recurrida se atiende a ese dato para aplicar un efecto suspensivo desde la presentación de la reclamación previa, mientras que en la sentencia de contraste en el caso de que aquel incumplimiento se hubiera producido, entiende que no sigue suspendido el plazo de caducidad sino que su presentación permite el comienzo del plazo de caducidad directamente.

### Cuarto. Motivo de infracción de norma sustantivas

#### 1.- Preceptos legales denunciados como infringidos.

Como se ha indicado anteriormente, la parte recurrente denuncia como normas infringidas los siguientes preceptos legales: los arts. 69.1 y 3, 70 y 103.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción

social (LRJS), en relación con la Disposición Final 7ª de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) y art. 59.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Según dicha parte, la sentencia recurrida incurre en la infracción de aquellos preceptos por cuanto que, partiendo de que el despido se ha producido cuando ya se había reformado el art. 69 de la LRJS, eliminando el requisito de reclamación previa, considera que la acción formulada por el demandante está afectada de caducidad al haber superado el plazo legalmente establecido a tal efecto. Además, aunque se entendiera que la notificación defectuosa de la que habla la sentencia recurrida se hubiera subsanado, a tenor del art. 69.1 párrafo tercero, el plazo de caducidad se reanuda a partir de su presentación y, por tanto, también estaría caducada la acción.

## 2.- Normativa a considerar

Ley de Procedimiento Laboral 1995.

Creemos oportuno referirnos a esta norma derogada por la vigente Ley procesal laboral porque puede facilitar el análisis y determinación del alcance del vigente art. 69 de la LRJS, objeto del recurso.

La derogada Ley, en un momento en que la competencia de la jurisdicción abarcaba actos de la Administración dictados en el ejercicio de su potestad administrativa pero sin efectividad ante la falta de las modalidades procesales en las que atender esas competencias ( art. 3.2 y 3 LPL), tan solo regulaba como medios de evitación del proceso laboral, la conciliación administrativa y la reclamación previa a la vía judicial ( arts. 69 a 73). Esta última se regía por las leyes administrativas -Ley 30/1992- pero con los efectos que la propia LPL fijaba respecto de los plazos para interponer la posterior demanda de despido, junto con otras específicas reglas sobre ellas para formular demanda en materia de seguridad social.

Por tanto, la reclamación previa estaba solo sometida, como acto previo de acceso a la jurisdicción social, a las normas administrativas, sin que se hiciera referencia alguna a los actos iniciales adoptados en materia que fuera competencia de este orden social.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social antes de 2015

Con la LRJS, se hace efectivo ese marco competencial y procesal a él vinculado que ya anunciaba la anterior ley, y, por ende y según su Exposición de Motivos, dentro de las medidas para evitar el proceso, se incluye junto a la reclamación previa que ya recogía la LPL, el agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial -por otros medios, como recursos de alzada o reposición- cuando proceda, "como consecuencia de la atracción al orden social del conocimiento sobre los recursos contra resoluciones administrativas en materia laboral". Y en ese sentido, sigue diciendo aquella Exposición, la principal novedad del art. 69 es la introducción de otra vía previa al proceso judicial, además de la tradicional reclamación previa.

Así, se configuró el contenido inicial del art. 69 que, bajo la rúbrica de "reclamación administrativa previa a agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social, comprendía en su apartado primero la necesidad de activa aquellas vías, antes de acudir a la judicial.

Ahora bien, también introduce una novedad que afecta al actuar de las entidades a las que se destina el precepto, relativa al régimen de notificaciones. Así, en el segundo párrafo del art. 69.1 expresaba los requisitos de la notificación a los interesados de la resolución o acto inicial que afecte a sus intereses diciendo " 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 o de la reclamación administrativa previa 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.

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 la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso o reclamación que proceda".

Seguidamente, el apartado tercero lo destina a las acciones sujetas a plazos de caducidad, como la de despido, indicando el dies a quo así como el efecto suspensivo del dicho plazo por la reclamación previa, en los términos que indica el art. 73 que tan solo se refiere en su contenido a la reclamación previa como vía que interrumpe la prescripción o suspende el plazo de caducidad.

Esto es, en orden a las acciones frente a las Administraciones Públicas que refiere el art. 69.1, la novedad que se introduce por la Ley Reguladora, además de ampliar las vías de evitación del proceso, es la de establecer un sistema específico en materia de notificaciones de las decisiones de la Administración que puedan, finalmente, ser impugnadas ante esta jurisdicción pero sin que en él se haga ninguna exclusión en relación con el tipo o materia afectada por el acto o decisión adoptada por la Administración y afectando tanto a decisiones definitivas como las que deban ser objeto de una previa impugnación administrativa.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, después de la reforma de 2015

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, claramente indicaba en su exposición de motivos la razón por la que se suprimió la reclamación administrativa previa a la vía laboral, diciendo lo siguiente: "De acuerdo con la voluntad de suprimir trámites que, lejos de constituir una ventaja para los administrados, suponían una carga que dificultaba el ejercicio de sus derechos, la Ley no contempla ya las reclamaciones previas en vía civil y laboral, debido a la escasa utilidad práctica que han demostrado hasta la fecha y que, de este modo, quedan suprimidas".

Esta previsión se ha traducido en la necesidad de reforma del art. 69 que quedó redactado en los términos que recogen las sentencias comparadas, eliminándose de su contenido todo aquello referido al término "reclamación previa", pero manteniendo el régimen de notificaciones que en todo caso se imponía en el apartado 1, párrafo segundo que quedó redactado con el siguiente tenor literal: "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".

En coherencia con aquella supresión, además, el párrafo tercero se modificó quedando el siguiente contenido: "En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos", y desapareciendo el efecto suspensivo de la reclamación previa que se indicaba en el art. 73, al no ser ya exigible.

Con esta regulación se pone de manifiesto que tan solo se ha suprimido la reclamación administrativa previa a la vía judicial, en el art. 69 y sus concordantes, con los efectos que la misma provocaba en materia de caducidad y prescripción, pero sin que esa reforma haya alterado el régimen de las notificaciones de las decisiones o actos iniciales de la Administración que existía con anterioridad en el citado art. 69.1 párrafo segundo y tercero.

**3.- Doctrina precedente del Tribunal Constitucional y de esta Sala en materia de reclamación previa y caducidad de la acción judicial.**

a.- Doctrina Constitucional

Con carácter general, debemos recordar la constante doctrina constitucional en relación con el acceso a la jurisdicción como elemento esencial del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la CE y la intensidad con la que opera el principio pro actione en la fase inicial del proceso y, por tanto, al acceder al sistema judicial. Así se ha dicho por el Tribunal Constitucional (TC) al señalar que " el derecho a obtener de los Jueces y Tribunales una resolución razonada y fundada en Derecho sobre el fondo de las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en el proceso se erige en un elemento esencial del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva que, no obstante, se satisface también cuando se obtiene una resolución de inadmisión si concurre causa legal para ello y así se aprecia razonadamente por el órgano judicial " [ STC 252/2004].

Respecto de las notificaciones de los actos de la Administración, como se indica en la sentencia que antes hemos recogido, el referido órgano constitucional, ha venido sosteniendo que las Administraciones Públicas deben respetar los requisitos que deben cumplir las notificaciones que efectúen aquellas por tener las mismas una especial importancia al permitir a los interesados poder reaccionar adecuadamente en defensa de sus derechos e intereses que entiendan lesionados por su actuación



Del mismo modo, en relación con la caducidad y aunque las cuestiones relativas a su cómputo son materia de legalidad ordinaria, se ha sostenido por dicha doctrina que, la caducidad del art. 59.3 del ET es derecho necesario al igual que otros derechos que pueden regular los actos de la Administración, como los relativos a los requisitos de las notificaciones que aquella realice [ STC 194/1992]. Igualmente, ha señalado que la caducidad constituye una causa impositiva de un pronunciamiento judicial sobre el fondo y que " como tal presupuesto procesal, no vulnera por sí mismo el derecho a la tutela judicial efectiva, como tampoco se deriva ninguna lesión de su correcta apreciación por parte de los órganos judiciales, ya que los plazos en los que las acciones deben ejercitarse no se encuentran a disposición de las partes" Ahora bien, sigue diciendo esa misma doctrina que el art. 24.1 de la CE se puede ver vulnerado cuando se haya apreciado una caducidad sin razonamiento o de forma arbitraria o irrazonable " entendiéndose por tal, no toda interpretación que no sea la más favorable, sino la que por excesivo formalismo o rigor revele una clara desproporción entre los fines preservados por las condiciones legales de admisión y los intereses que resultan sacrificados" [ STC 252/2004].

El TC ha calificado resoluciones judiciales incursas en falta de razonabilidad y proporcionalidad en la interpretación de las normas procesales, con vulneración del art. 24.1 de la CE, en muy diversos supuestos que afectaban al instituto de la caducidad, como en los que la demanda se ha presentado fuera de plazo a consecuencia de haber sido indicado al interesado un plazo erróneo por la Administración, diciendo que "no puede beneficiarse de aquel error fundando después en él la caducidad de la acción, pues entonces la parte demandante, habiendo seguido con buena fe el plazo indicado por la Administración, queda impedida para obtener un pronunciamiento judicial, con claro beneficio para la Administración que la indujo a error en su notificación, y posteriormente opone ella misma la caducidad en el acto del juicio, no resultando, en definitiva, razonable ni proporcionada ni acorde con las exigencias de un juicio justo una interpretación que prime los defectos en la actuación de la Administración, colocándola en mejor situación que si hubiera cumplido su deber de notificar con todos los requisitos legales"

Precisamente, esta doctrina es lo que justificó que la LRJS en su redacción inicial y que ahora se mantiene, viniera a especificar un régimen de las notificaciones de las decisiones de la Administración que bajo la regulación procesal laboral anterior no venía indicado y provocaba que decisiones extintivas de la relación laboral fueran impugnadas fuera de plazo o acudiendo a vías previas y jurisdiccionales inadecuadas (papeletas de conciliación e, incluso, reclamaciones ante la jurisdicción contenciosa), con los consiguientes problemas a la hora de apreciar la existencia o no de caducidad en el ejercicio de las acciones judiciales sometidas a ese instituto [ STC 154/2004].

#### b. Doctrina de esta Sala.

La finalidad de la reclamación previa, como reiterada doctrina del TC y de esta Sala ha venido diciendo, obedecía a la necesidad de garantizar que el Organismo demandado dispusiera de un conocimiento cabal de los hechos y fundamentos legales de la pretensión, otorgándose con ella un status privilegiado a la Administración pública que debía ser interpretada de forma restrictiva. Esa finalidad se ha visto innecesaria a la vista de la reforma producida en 2015.

No obstante ello, mientras era exigible, su incidencia en los plazos en que deben ejercitarse las acciones o reclamarse los derechos, fue objeto de diferentes sentencias de esta Sala, abordando una variedad de cuestiones. En relación con el plazo de caducidad de la acción de despido, la Sala ha emitido doctrina sobre el día inicial del plazo y su interrupción por la formulación de la reclamación previa -o acto de conciliación- y hasta su resolución o transcurso del plazo en el que se debe resolver, reanudándose el plazo a partir de ese momento y hasta la presentación de la demanda [ STS de 30 de enero de 1987. E igualmente, se ha pronunciado sobre la no inclusión en ese cómputo de los días en que se notifica el despido o se presenta la reclamación previo o demanda.

También la Sala ha analizado la concurrencia o no de caducidad atendiendo a la correcta o incorrecta vía a las que se ha acudido como previas al proceso judicial, con una doctrina inspirada en la emanada del Tribunal Constitucional y de la que se hace eco la sentencia aquí recurrida. En efecto, la STS de 21 de julio de 2016, rcud 3327/2014, en un supuesto anterior a la reforma de 2015, viene a recoger la doctrina de la Sala en relación con las comunicaciones de extinción de la relación laboral que incurren en defectos sobre los medios y plazos de impugnación cuando dicha decisión es adoptada por una Administración Pública, y añade que esa doctrina es la que se ha llevado por el legislador al vigente art. 69.1 de la LRJS, en sus párrafos segundo a tercero.

#### 4. Doctrina aplicable al caso.

Tras exponer las bases legales y doctrinales sobre las que resolver el debate que se nos ha traído al recurso, el siguiente análisis que vamos a realizar se va a desarrollar en los diferentes pero sucesivos planteamientos que surgen de la doctrina que las sentencias contrastadas han aplicado.

Así, lo primero que debemos solventar es si las decisiones de despido o extinción del contrato de trabajo están bajo la cobertura del art. 69.1 párrafo segundo de la LRJS, ya que las sentencias comparadas llegan a diferentes soluciones. Seguidamente, y para el caso de entender que es aplicable aquel párrafo, deberíamos determinar el alcance que respecto de la suspensión del plazo de caducidad ha de otorgarse al art. 69.3 y párrafo tercero del punto primero del citado precepto de la LRJS, ante el planteamiento de una reclamación previa que no era exigible, ya que también en este aspecto la respuesta de las sentencias contratadas es opuesto.

##### a.- Aplicación del art. 69.1 párrafo segundo de la LRJS.

Ante todo queremos poner de manifiesto que aquí no se está analizando si la comunicación de despido reúne los requisitos de forma y contenido que impone la legislación ( art. 55 del ET). Lo que se está examinando es si la notificación del acto extintivo se debía realizar con unos determinados requisitos y, en caso afirmativo, determinar el alcance de tal defecto, todo ello cuando estamos ante un empleador que es Administración Pública.

Para ello, lo primero que debemos examinar es si la comunicación de despido que adoptó el Ministerio demandado está bajo las previsiones del art. 69.1 de la LRJS ya que, de seguir el criterio de la sentencia de contraste, sería de todo punto irrelevante que al notificar el despido al trabajador se omitiera o indicara si la decisión adoptada era definitiva, debiendo acudir directamente a la vía judicial en el plazo legal establecido.

Pues bien y a la vista de la actual regulación, en orden a si la notificación de la comunicación de despido emitida por una Administración Pública está bajo las previsiones del art. 69.1 párrafo segundo de la LRJS, esta Sala entiende que aquel acto está sometido a dicho régimen de notificaciones y debe contener su condición de decisión impugnabile directamente ante la vía judicial laboral en el plazo de veinte días, o la que pudiera proceder, órgano y plazo que esté establecido a tal efecto.

Por un lado, no debemos olvidar que el precepto en cuestión se inicia con el siguiente párrafo "Para poder demandar al 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". Esto es, está imponiendo una regla general de agotamiento de la vía previa administrativa -en los casos que proceda- sin distinción alguna en orden la acción que se formula frente a aquellos y, por tanto no podríamos entender excluidas las acciones por despido u otras que se someta a plazo de caducidad, y menos cuando el art. 69.3 se refiere a dichas acciones y a la hora de fijar el plazo de interponer la demanda indica, entre otras situaciones, que comenzará a computar el plazo desde que se entienda agotada la vía administrativa. Por tanto, podría decirse que este primer párrafo del art. 69.1 no está excluyendo acciones judiciales, sino delimitando el ámbito en el que debe acudir a una vía previa a la judicial.

El párrafo segundo del art. 69.1 de la LRJS es más rotundo cuando indica que "en todo caso", las notificaciones deben realizarse en la forma que en él se indica, ya sea exigible o no agotar la vía previa administrativa. Dicho mandato, "en todo caso", existía antes y después de la reforma de 2015, ya que en este aspecto no hay nada que se haya alterado por la reforma de la Ley 39/2015, que tan solo ha eliminado la reclamación previa administrativa. Por tanto, el régimen de notificaciones de dicho párrafo no se limita a determinados actos o decisiones de la Administración Pública.

La anterior conclusión no se desvirtúa por las razones que ofrece la sentencia de contraste, respecto de que, al eliminarse la reclamación previa, las exigencias formales en las notificaciones solo alcanzan a los actos administrativos que agotan la vía previa administrativa, dictados en el ejercicio de sus potestades de derecho público o facultades de imperium.

Ciertamente, el redactado de los párrafos dos y tres del art. 69.1 de la LRJS se corresponde con el mandato del antiguo art. 58.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPA), tras su modificación por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y ello se enmarcaba en un contexto en el que las actuaciones de la Administración actúan como poder público y no como consecuencia de una relación laboral, como la de las presentes actuaciones. Pero

no por ello, podemos interpretar que el ámbito de aplicación de ese párrafo segundo del art. 69.1 de la LRJS 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.

Además, no debemos olvidar que con aquellos requisitos formales, en términos de la doctrina constitucional, se está dotando de garantías materiales a la propia relación jurídica, así como otorgando seguridad jurídica que, junto con el principio de eficacia, se justifica su establecimiento, preservando de esa forma el derecho a una reacción efectiva frente a esa actuación, garantizando la tutela judicial efectiva que con los actos de comunicación debe preservarse para la mejor defensa de los derechos del interesado.

Lo anterior, además, resulta coherente con otras formas de proceder que, alcanzando también a decisiones extintivas, viene a seguir esa línea. A título meramente ejemplificativo, nos referimos a las decisiones del empleador Administración Pública, en el ejercicio de sus potestades disciplinarias, y que requieren que su notificación reúna determinados requisitos, según el art. 122.2 del último Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Pública cuando dice: "La resolución se notificará a la persona expedientada, con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben de interponerse y plazo para ello.

En el caso que nos ocupa no se ha dado cumplimiento por la Administración demandada a las previsiones del art. 69.1 párrafo segundo de la LRJS, y en la sentencia de contraste tampoco consta que se diera ese cumplimiento por tanto, lo primero que tenemos es que el plazo de caducidad de la acción estaba suspendido, tal y como entendió la sentencia recurrida, y se desprende del art. 69.1 párrafo tercero de la LRJS.

b. Suspensión del plazo de caducidad ante notificaciones omisivas de los requisitos establecidos en el art. 69.1 párrafo segundo de la LRJS y alcance de la suspensión.

Como se ha recogido anteriormente, según el párrafo tercero del art. 69.1 de la LRJS el plazo de caducidad queda suspendido ante notificaciones defectuosas u omisivas.

Partiendo de ese efecto suspensivo y siguiendo lo decidido en las sentencias comparadas, el siguiente razonamiento que nos queda es el de determinar hasta donde debemos entender que se mantiene esa suspensión y, en consecuencia, cuándo se reanuda el cómputo del plazo de caducidad si, como aquí sucede - tanto en la recurrida como en la de contraste- el trabajador ha dado el paso de interponer una reclamación previa al no haberse indicado nada en la notificación del despido.

Para la sentencia recurrida la suspensión del plazo abarca toda la tramitación propia de la reclamación previa o hasta el momento en que debió entenderse resuelta, mientras que para la sentencia de contraste, a partir del momento en que se presenta la reclamación previa se reanuda el plazo de caducidad.

El art. 69.1 párrafo segundo indica que la notificación omisiva "solo surtirá efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de notificación o resolución o interponga cualquier recurso que proceda". Y esta previsión debe relacionarse con el art. 69.3 de la LRJS en el que se identifica el día inicial del plazo de caducidad diciendo que es "contado a partir del día siguiente a aquel en que se hubiera producido el acto o notificación de la resolución impugnado".

Por tanto, 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 solo el contenido de la decisión sino cómo actuar frente a ella que es lo que ha entendido la sentencia de contraste. Pero ello debe matizarse porque, sin ignorar que al no existir reclamación previa, el efecto suspensivo de la caducidad que llevaba aparejada la reclamación previa ha desaparecido a partir de la Ley 39/2015, a la vista de los preceptos que aquí se están analizando y la doctrina constitucional y jurisprudencial que los ha inspirado el momento final de esa suspensión no se cierra en el momento que indica la sentencia de contraste.

Esto es y en relación con lo que ha sucedido en las presentes actuaciones, 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.

**Quinto.**

- Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que la doctrina correcta se contiene en la sentencia recurrida, que debe ser confirmada, sin imposición de costas ante la falta de personación de la parte recurrida.

### **FALLO**

Por todo lo expuesto,

**EN NOMBRE DEL REY**

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Abogado del Estado en representación del Ministerio de Defensa, contra la sentencia dictada el 27 de noviembre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 904/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid, de fecha 28 de abril de 2017, recaída en autos núm. 1237/2016, seguidos a instancia de Don Faustino frente al Ministerio de Defensa, sobre despido.

2.- Confirmar la sentencia recurrida y declarar su firmeza.

3.- Sin imposición de costas

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.