

El instituto de la caducidad en la acción por despido

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 82/2020, de 29 de enero](#)

Luis Sánchez Quiñones

*Abogado sénior.
Departamento laboral Ontier*

1. Introducción. Marco normativo

La [Sentencia 82/2020, de 29 de enero](#), dictada por el Tribunal Supremo (TS), ha analizado la problemática derivada de la fijación del *dies a quo* –*ex art. 59.3 Estatuto de los Trabajadores* (ET)– en la acción por despido, cuando la extinción del contrato de trabajo ha debido ser notificada por burofax.

Esta cuestión no ha dejado de resultar controvertida, debido principalmente a la, en ocasiones, dificultad de determinar el domicilio concreto del trabajador afectado o, incluso, cuando ha mediado una actitud claramente obstativa del destinatario de la comunicación a hacer efectiva su recepción.

Se trata de una cuestión de indudable relevancia, que, si bien no resulta novedosa en su concepción, sí ha merecido abundante atención por nuestra jurisprudencia y doctrina, al punto de establecerse criterios pacíficos que basculaban sobre la intención o diligencia medida tanto del emisor de la comunicación como del receptor de la misma.

Precisamente esos criterios son los que el Alto Tribunal –a través de una interpretación en exceso sintética y un tanto plana– desvirtúa, limitándose a un sesgo en exceso garantista que apuesta por un apego excesivo a la literalidad de la normativa examinada, sin tener en cuenta los hechos concretos recogidos en el supuesto de autos, de los que es posible advertir una laxitud más que aparente por parte del actor en el cumplimiento del deber mínimo de diligencia exigible a la hora de hacerse cargo de la notificación que le fue remitida por su empleador.

Cómo citar: Sánchez Quiñones, L. (2020). El instituto de la caducidad en la acción por despido. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 82/2020, de 29 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 447, 216-222.

2. Breve referencia al supuesto de hecho

Se trata de un supuesto que resulta ciertamente común, lo que no resta un ápice a la interesante controversia que se oculta tras el mismo.

Versa sobre un despido notificado por burofax a un trabajador, quien, tras recibir un acuse de recibo en su buzón, no acude de forma inmediata a retirar la misiva, pero que acusa su entrega dentro del plazo de 30 días desde que la entidad de Correos y Telégrafos le deja aviso, 4 semanas más tarde de que le fuera notificado el aviso de intento de entrega.

Como elementos adicionales, resulta relevante indicar que el actor, jubilado parcial desde el año 2015, se encontraba en situación de incapacidad temporal (IT) de fecha 31 de diciembre de 2015 y que el aviso de entrega le fue remitido el 13 de julio de 2016, no recogiendo la notificación hasta el día 11 de agosto del mismo año y no formulando la papeleta de conciliación de despido hasta el día 9 de septiembre de 2016, alegando únicamente para justificar dicho retraso estar fuera de su domicilio por hallarse en la segunda vivienda de su propiedad, aunque no constase acreditado tal extremo.

Tanto el Juzgado de lo Social número 5 de los de Madrid como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid desestimaron la demanda y el posterior recurso formulado por el demandante, por entender, como argumento principal, que la acción había caducado al no haber acreditado el actor los motivos que justificaban la tardanza en recoger el acuse de recibo, por lo que dicha tardanza no puede ir en beneficio del propio actor, que ni tan siquiera trató de justificar la misma.

Disconforme con ambas resoluciones, se formuló recurso de casación para unificación de doctrina, que ha dado lugar a la [resolución que se analiza](#).

3. Claves de la posición judicial

Tal y como se señalaba en la introducción del presente diálogo, la cuestión dirimida por el TS es si la acción formulada en materia de despido por un trabajador al que le fue notificada la extinción del contrato de trabajo se halla viciada o no de caducidad y cuál sería el *dies a quo* de la acción formulada.

En términos sintéticos, la principal problemática derivaba de la notificación vía burofax remitida al trabajador, ya que se discutía entre las partes si ese plazo debe computarse desde la fecha en que Correos dejó el aviso para su retirada o la fecha de 30 días desde que Correos dejó el aviso, siempre y cuando la recepción se hubiera realizado dentro de dicho plazo.

Así se analiza por la sala la incidencia del [artículo 42 del Reglamento del servicio postal](#) (RD 1829/1999), y, en concreto, su apartado tercero, en el cual se especifica que:

Una vez realizados los dos intentos sin éxito, el operador al que se ha encomendado la prestación del servicio postal universal deberá depositar en lista las notificaciones, durante el plazo máximo de un mes, a cuyo fin se procederá a dejar al destinatario aviso de llegada en el correspondiente casillero domiciliario, debiendo constar en el mismo, además de la dependencia y plazo de permanencia en lista de la notificación, las circunstancias expresadas relativas al segundo intento de entrega. Dicho aviso tendrá carácter ordinario.

El TS, con una argumentación más que sucinta, considera que la acción no se encuentra caducada, ya que no ha quedado constancia de que el trabajador se haya negado a recibir la carta de despido, ni hubiera realizado maniobras dilatorias o actuado de mala fe, procediendo a recoger la notificación dentro del plazo con el que contaba, al no constar, por otro lado, la fecha en la que el trabajador tuvo conocimiento del aviso de intento de entrega del burofax, desconociéndose si fue en la misma fecha en la que se dejó el aviso o en otra posterior.

Curiosamente, la Sala Cuarta no entra a valorar las razones que avalarían una notificación tardía, teniendo en cuenta el amplio plazo de tiempo transcurrido entre el momento en que se dejó el aviso al trabajador (casi 4 semanas) y el momento en que procedió a recoger la notificación. Es un aspecto ciertamente opaco en el proceso, ya que no obra en el relato fáctico razón aparente que justifique esa dilación, la cual es resuelta con una notable ligereza por el Alto Tribunal.

De hecho, la [sentencia](#) se limita a indicar que, si bien la doctrina de la sala establece que no cabe exigir a la empresa una diligencia más allá de lo razonable para proceder a la notificación por despido, tampoco se advierte que medie actitud impeditiva del trabajador, cambio de domicilio o dejadez en la recepción, por lo que hay que aplicar las reglas propias del medio de notificación elegido, reiterando la aplicabilidad del [artículo 42.3 del Real Decreto 1829/1999](#), considerando, en definitiva, que el plazo fijado en el citado precepto permite dejar en la práctica a la voluntad del destinatario retirar la notificación el primer o el último día de ese plazo.

4. Trascendencia de la decisión más allá del caso concreto

La posición del TS resulta discutible, ya que quiebra lo que ha sido su criterio habitual en la manera que se resume en la obligación de la empresa de realizar una notificación adecuada, clara y concisa, de manera que pueda ser conocido por el trabajador tanto la existencia del despido como el contenido de la propia misiva y los aspectos que justificarían el mismo y la diligencia del trabajador para no impedir u obstaculizar esa posible notificación de forma activa u omisiva.

En este sentido y tradicionalmente, el TS ha venido considerando que el despido constituye un acto recepticio, del cual debe tener conocimiento el trabajador para poder impugnarlo –si a su derecho conviniera– adecuadamente (Sentencia del TS –STS– de 28 de mayo de 1987). Dicha recepción tiene carácter prevalente incluso en relación con la fecha de efectos que constase en la propia carta.

Lo anterior implica –como ya hemos indicado– un conjunto de obligaciones que se sintetizan en los artículos 54 y 55 del ET, que incluyen tanto una descripción adecuada y suficiente de los hechos como su notificación efectiva. La primera obligación es consecuencia lógica del carácter sancionador que implica la misiva de extinción, y, sin que sea pormenorizada, sí debe, al menos, identificar los hechos necesarios para una correcta defensa del trabajador (STS de 28 de abril de 1997, rec. 1076/1996).

Tal concreción es elemento indispensable de la carta de despido, entendida como requisito *ab solemnitate* de la propia misiva, puesto que facilita la defensa del afectado y, a su vez, sienta el objeto del proceso regulado en el artículo 103 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, ya que determina y especifica la decisión empresarial (STS de 18 de mayo de 1990).

Por su parte, la concreta notificación facilita soslayar las posibles vicisitudes derivadas de la relación laboral que implican que, en ocasiones, el trabajador no tenga conocimiento de la extinción del vínculo laboral debido a situaciones tales como IT o vacaciones, evitando ver perjudicado el devengo de plazo necesario para el ejercicio de las acciones judiciales tendentes a su impugnación (Sentencia del TSJ –STSJ– de Galicia de 18 de abril de 2002, rec. 1291/2002).

Esa condición recepticia implica que la notificación exige un mínimo de diligencia por ambas partes: por la parte empresarial, para que la misma pueda ser efectivamente entregada al trabajador, lo que exige que se utilicen las formas inequívocamente idóneas para alcanzar el fin perseguido (STS de 12 de marzo de 1986); por la parte social, puesto que, si a la empresa le consta un domicilio, es obligación del trabajador comunicar los cambios en el mismo convenientemente (STS de 23 de mayo de 1990).

Lo anterior permite concluir que no será imputable a la empresa la falta de notificación de la extinción cuando la carencia no responda a sus propios actos, habiendo puesto todos los medios necesarios para ello (SSTS de 17 de abril de 1985 y 13 de abril de 1987) o si el trabajador cambia de domicilio sin que la empresa tenga constancia de tal hecho (STSJ de Madrid de 10 de enero de 2003, rec. 4833/2002). *A sensu contrario*, puede afirmarse que van en detrimento de la posición empresarial el que no agote los medios necesarios y lógicos para poner a disposición del trabajador la notificación de extinción (STSJ de Cataluña de 17 de julio de 2008, rec. 2463/2007) o, incluso, si se negare a realizar entrega de la carta cuando el trabajador la requiere expresamente (STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de octubre de 2000, rec. 2787/2000).

Asimismo, el hecho de que medien circunstancias que impidan la correcta notificación, tales como la situación de prisión del trabajador (STS de 12 de marzo de 1985) o que el mismo, voluntariamente, se situase en paradero desconocido con el fin de evitar la comunicación (STS de 20 de febrero de 1991, rec. 1008/1990), no impide entender cumplido debidamente el intento empresarial de notificarle, extremo que alcanza incluso a los casos en que el trabajador designa un mandatario tácito (STSJ del País Vasco de 3 de abril de 1996, rec. 3079/1995) que sirve de interlocutor con la empresa.

Partiendo de tales criterios y a la vista del razonamiento contenido en la [sentencia objeto de análisis](#), podemos afirmar que esta opta por un criterio excesivamente garantista con la posición del actor, ya que aplica –sin proporcionalidad alguna– la literalidad del [artículo 42.3 del Real Decreto 1829/1999](#) en detrimento del [artículo 59.3 del ET](#), subrayando de forma implícita la concurrencia del principio *pro actione* derivado del [artículo 24.2 de la Constitución](#).

Veamos por qué. La dilación en la notificación en el supuesto que nos ocupa no resulta precisamente baladí a los efectos de la presente notificación, tanto que precisamente es el elemento basilar en el que fundamentaron la excepción de caducidad tanto la sentencia de instancia como el TSJ de Madrid (Sentencia de 8 de mayo de 2017, rec. 202/2017), ya que consideraron que la tardanza en accionar llevaba acarreada la caducidad de la acción al haber transcurrido un plazo más que generoso entre el momento en que se dejó el acuse y el postrero momento en que el actor acudió a las oficinas de Correos para ser notificado.

Si nos atenemos a la relación de hechos probados en la instancia y que son reproducidos en sede de suplicación, se advierte que el demandante se encontraba en situación de IT desde hacía varios meses con anterioridad a la fecha del despido, no figurando una razón impeditiva clara o cognitiva que le impidiera hacerse cargo de una notificación o recibir la misma, más allá de una mera alegación no acreditada de que se encontraba en su segunda residencia fuera de su domicilio habitual. Este dato resulta especialmente trascendente, ya que no estamos en el caso de un trabajador que se encontrara con las capacidades disminuidas o con sus facultades impedidas para poder recibir dicha notificación.

Por otro lado, tampoco puede argüirse que las fechas en las que se remitió la notificación –mediados del mes de julio– y el momento en que se recogió –principios de agosto– sirvan de base para argumentar una falta de disponibilidad del actor debido al periodo vacacional, ya que, precisamente por su situación de IT, el mismo –presumiblemente– se habría retrasado de seguirse los criterios dispuestos en el [artículo 38.3 del ET](#).

En consecuencia, el mero hecho de ese retraso desde que el aviso fue dejado por el servicio de Correos y hasta el momento en que se recogió la notificación exigiría una explicación mínimamente fundada de cuál fue el motivo de que no se atendiera la misma hasta que pasaron 4 semanas desde que se hizo el segundo intento y que tales motivos le impidieron hacerse cargo de dicha notificación.

Sin embargo, la sala no requiere esa explicación. Explicación que, por otro lado, debiera haberse atendido, ya que, precisamente, la actitud pasiva o negligente no atendiendo las notificaciones de Correos ha sido tradicionalmente entendida por nuestra doctrina como una causa obstativa a recibir la notificación y, por tanto, merecedora de la aplicación del instituto de la caducidad (en este sentido, SSTSJ de Andalucía/Málaga 1399/1996, de 4 de noviembre; Comunidad Valenciana de 2 de febrero de 1999, rec. 4564/1997; País Vasco de 18 de febrero de 1997, rec. 3399/1998; Madrid de 16 de marzo de 2001, rec. 655/2001; Galicia de 29 de junio de 2001, rec. 2690/2001; Madrid de 10 de septiembre de 2002, rec. 2200/2002; Murcia de 14 de marzo de 2005, rec. 239/2005).

Esta falta de explicación, cuya exigibilidad en el supuesto de hecho concreto parece más que razonable, plantea serias dudas, puesto que realmente corresponde al actor acreditar mínimamente esa falta de disponibilidad para justificar la tardanza en la recepción de la comunicación.

No parece lógico exigir a la empresa que sea ella la que acredite un extremo de muy complicada obtención y que, en la práctica, exigiría la inversión de la carga de la prueba, requiriendo, además, efectuar una investigación pormenorizada y de complicada ejecución de la intimidad del demandante, siendo por el contrario un medio de prueba razonable que debiera ser opuesto por este, aun de manera indiciaria.

Asimismo, la mera remisión genérica al reglamento postal amplía de manera artificiosa el plazo para accionar por despido, sin que conste ni tan siquiera de forma indiciaria que no ha existido impericia de la parte ([Sentencia del Tribunal Constitucional 47/2019, de 8 de abril](#)), cuando lo cierto es que, de los hechos declarados probados y habida cuenta del plazo transcurrido, como mínimo puede entenderse que medió una cierta complacencia y albedrío al actuar en relación con el plazo de notificación. Tal extremo hace que se deje a la mera unilateralidad del recurrente decidir cuándo se hace cargo de la notificación, ubicando este tipo de supuestos en una posición procesal privilegiada al otorgarles un plazo adicional del que carecen los trabajadores que han sido notificados personalmente.

En resumen, la sentencia resulta discutible por su razonamiento y, sobre todo, porque genera una situación diferenciada que la norma de ritos laboral no prevé y en la que no se ha exigido mínimamente que el actor demuestre que no incurrió en uno de los supuestos previstos por nuestra jurisprudencia para calificar como extemporánea la acción por despido.

Resulta preocupante comprobar que el criterio seguido parte de una interpretación en exceso literal y poco apegada a un relato fáctico en el que consta un dislate temporal notable –que ya fue objeto de crítica por las instancias inferiores– y que solo competía zanjar al recurrente.

Precisamente la solución alcanzada por la Sala Cuarta sería razonable en el supuesto de que se planteasen mínimas circunstancias impeditivas que hubieran hecho que el

actor no pudiera ser notificado en tiempo o que literalmente hubieran hecho imposible su correcta recepción.

Nada de eso figura en el caso que nos ocupa, en el que el mero transcurso del tiempo –sin mayor precisión– es atendido como extremo suficiente para otorgar un plazo extraordinario por el mero hecho de que se emplee el conducto vía burofax y no la mera entrega en mano.

A mayores, ese criterio genera una notable duda, puesto que además implica un posible coste extraordinario derivado de esa tardía entrega, la cual, al haber sido avalada por el Alto Tribunal, abre una nueva disquisición sobre el devengo adicional de salarios y cotizaciones, y, en menor medida, sobre la cuantía indemnizatoria, ya que, si se estima que el plazo de notificación del despido debe reputarse dentro del plazo de 30 días siguientes a la fecha del aviso sin cortapisa alguna, parece coherente que deban recalcularse tales importes para acomodar la fecha de efectos a la de notificación, evitando posibles disparidades de importancia entre ambas.

En resumen, la Sala Cuarta interpreta muy generosamente el instituto de la caducidad y las exigencias mínimas procesales que incumben a la parte actora en el proceso social.