



Roj: **STS 892/2022 - ECLI:ES:TS:2022:892**

Id Cendoj: **28079140012022100165**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/03/2022**

Nº de Recurso: **2372/2020**

Nº de Resolución: **218/2022**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 4060/2020,**
STS 892/2022

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 218/2022

Fecha de sentencia: 09/03/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2372/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 09/03/2022

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

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: AAP

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2372/2020

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 218/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego



D.^a Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 9 de marzo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Pedro , representado y asistido por el Letrado D. Santiago Cervera Serrat, contra la sentencia dictada el 27 de mayo de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación nº 401/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 9 de octubre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Manresa en autos núm. 855/2018, seguidos a instancia del ahora recurrido contra la Fundación Benéfica del Hospital de Sant Bernabé y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido como parte recurrida la Fundación Benéfica del Hospital de Sant Bernabé, representada por el Procurador D. Adolfo Morales Hernández-San Juan y asistido por el Letrado D. Miguel Ángel Andreu Moreno.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9 de octubre de 2019 el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Manresa dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- D. Pedro , cuyos datos personales obran en autos, ha venido prestando servicios laborales para la empresa demandada, con (sic) desde el 31 de enero de 2014 y con diversos contratos, siendo el último de ellos un contrato de relevo a tiempo parcial y formalizado para el período comprendido entre el 3 de marzo de 2015 y el 25 de diciembre de 2018.

SEGUNDO.- El actor presentó demanda de conciliación en fecha 13 de noviembre de 2018 y posteriormente demanda judicial en fecha 5 de diciembre de 2018 ante el Juzgado Social de Manresa.

TERCERO.- La empresa extinguió en fecha 25 de diciembre de 2018 el contrato de trabajo del actor.

CUARTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al cese la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

QUINTO.- Con fecha 30/11/2018 se celebró acto conciliatorio en materia de reclamación por reconocimiento de derecho, que terminó con el resultado "sense avenença".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Desestimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. Pedro frente a la Fundación Benéfica del Hospital de Sant Bernabé y el Ministerio Fiscal, sobre despido y reconocimiento de la condición de laboral indefinido, antigüedad y de mantenimiento de horario, absuelvo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Pedro ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 27 de mayo de 2020, en la que, estimando el motivo planteado a tal fin, se procede a modificar el relato fáctico para hacer constar en el Hecho probado quinto "que la papeleta de conciliación se presentó en fecha 11 de enero de 2019, que el acto de conciliación se celebró en fecha del 5 de febrero siguiente y que en el acto de conciliación la demandada no se opuso a su celebración, aceptándolo libremente".

Dicha sentencia consta del siguiente fallo:

"Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Pedro contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Manresa en fecha de 9 de octubre de 2019, recaída en los autos 855/2018, en virtud de demanda deducida por dicha parte actora contra la Fundación Benéfica Hospital de Sant Bernabé, con citación al Ministerio Fiscal, en reclamación por despido y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos íntegramente dicha resolución."

TERCERO.- Por la representación de D. Pedro 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 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 9 de marzo de 2018, (rollo 6999/2017).



CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 9 de abril de 2021 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 improcedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de marzo de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El núcleo casacional planteado por la parte actora, estructurado en un único motivo, plantea la necesidad o no de presentar solicitud de conciliación cuando un trabajador que ha sido despedido por una Administración Pública del Sector Público Local demanda a la misma por despido, si el hecho de haber presentado dicha solicitud de conciliación suspende el plazo de caducidad de la acción, y, los efectos de la falta de advertencia por la administración de las vías de impugnación.

Recurre la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de 27 de mayo de 2020, RS 401/2020, que desestimó su recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia, que había desestimado su demanda frente a la Fundación Benéfica del Hospital de Sant Bernabé, sobre despido y reconocimiento de la condición de laboral indefinido, antigüedad y de mantenimiento de horario, absolviendo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Las circunstancias que relata la impugnada revelan que el actor ha venido prestando servicios laborales para dicha Fundación, siendo el último contrato formalizado de relevo a tiempo parcial para el período comprendido entre el 3.03.2015 y el 25.12.2018. En febrero de 2018 el trabajador formuló una inicial demanda de reconocimiento de su condición de indefinido no fijo que finalmente se acumuló a la de despido. El día 11.01.2019 el trabajador presentó la solicitud de conciliación. El acto de conciliación se celebró el 5.02.2019, acto al que no se opuso la demandada.

La Sala de suplicación limita su análisis a la determinación de la caducidad, advirtiendo que el debate de fondo no versa sobre el cómputo de plazos y su suspensión, sino sobre la condición de la demandada como Administración Pública. Afirmo que en el caso de autos era obvio que no procedía la interposición de ningún recurso previo, y aún menos un intento de conciliación antes de acceder a la demanda de despido; desestima el recurso indicando también que no figura en los hechos probados ni en ningún documento de los aportados, que en la notificación de finalización del contrato de relevo la empresa hubiera puesto en evidencia que la vía de impugnación era la conciliación administrativa y tampoco la recurrente pretendió modificación alguna al respecto. Por ello, y al tratarse la demandada de una Administración Pública y siendo el demandante empleado público laboral, sostiene que la demanda debería haberse instado en forma directa, sin que la tramitación previa de un legalmente inaceptable trámite de conciliación pueda tener incidencia alguna a efectos de determinar la caducidad de la demanda.

2. El Ministerio Fiscal informa la inadmisión del recurso. Afirmando la existencia del presupuesto de contradicción respecto de la primera de las perspectivas señaladas por el recurrente, indica que el intento de conciliación previsto en el art. 63 LRJS y las excepciones del art. 64 LRJS solo resultan aplicables cuando el empresario sea privado; para la segunda (notificación defectuosa) asevera la carencia de la identidad necesaria.

La empleadora demandada impugna el recurso interpuesto de contrario alegando la falta de aquel presupuesto, y adiciona que la sentencia dictada es ajustada a derecho, considerando errónea la interpretación de que la reclamación previa ha sido sustituida por la conciliación administrativa, en relación a la modificación del art. 64 LRJS, "siendo imposible ya que desde siempre la conciliación previa ha sido descartada en el ámbito de la Administración Pública dada la imposibilidad de ésta de llegar a transacciones."

SEGUNDO.- 1. Con carácter prioritario debemos examinar el cumplimiento del presupuesto de contradicción establecido 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 contratadas, 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 el TSJ de Cataluña el 9 de marzo de 2018, RS 6999/2017, resolutoria de un supuesto en el que el actor prestaba servicios por cuenta de la empresa Integración Social del Minusválidos, S.L., cesando en fecha 31.01.2017 por decisión empresarial comunicada el 20 de enero. El 19 anterior la empresa recibió un escrito del Ayuntamiento informándole que había finalizado el contrato con la empresa y que desde el 1 de febrero el Consistorio realizaría con su propio personal las tareas de subalterno de conserjería de los campos de fútbol indicados. El 28 de febrero se presentaron la solicitud de conciliación administrativa y la reclamación previa en materia de despido y el 7 de marzo se registró la demanda. El Ayuntamiento demandado alegó que no eran necesarias la conciliación y la reclamación administrativa previa, por lo que no se había suspendido el plazo de caducidad.

La Sala, tras relatar las modificaciones que en esta materia conllevó la Ley 39/2015 y la diferente naturaleza de las actuaciones de una Administración Pública, según ejerza potestades administrativas o actúe vinculada al derecho privado, concluye que si bien en el caso no era preceptiva la reclamación administrativa previa, y no entraba en juego la obligación de señalar si la resolución era definitiva ni los recursos que cabían frente a ella, al estar sujeta la actuación de la Administración empleadora al régimen laboral con todas las consecuencias, debía acudir a la conciliación previa (art. 63), concluyendo que se cumplieron los plazos y desestima el recurso del Ayuntamiento.

2. Las circunstancias relatadas ponen de relieve la concurrencia de la exigencia prevenida en aquel art. 219 LRJS. En ambos casos, ante una comunicación de despido participada por una Administración Pública (Ayuntamiento en la sentencia de contraste -no impide tal consideración la existencia de otro codemandado- y una Fundación que tiene el carácter de organismo Autónomo Local en el actual), se interpone papeleta de conciliación. En la sentencia recurrida se aprecia la caducidad de la acción de despido al considerar que al tratarse la demandada de una Administración Pública y siendo el demandante empleado público laboral, la demanda debería haberse instado en forma directa, sin la tramitación previa de conciliación, que por lo mismo no podía tener incidencia alguna a efectos de determinar la caducidad de la demanda. Por el contrario, la referencial, tras analizar las modificaciones operadas por la Ley 39/15 en la LRJS, entre ellas, la supresión de la reclamación previa a la vía laboral, concluye afirmando que cuando la Administración actúa como empresaria está sujeta al régimen laboral con todas las consecuencias, por lo que debe acudir a la previa conciliación, como así se efectuó, no estando la acción caducada, a lo que adiciona que no entraban en juego las previsiones del art. 69, no siendo preceptivo señalar si la resolución es o no definitiva ni los recursos correspondientes. Por su parte, la sentencia dictada en los presentes autos resuelve ese punto anunciando que "ciertamente la conclusión de la sala podría haber sido otra si constase algún elemento fáctico -o se hubiera identificado algún tipo de documento- de lo que es patente que en la notificación de finalización del contrato de relevo la empresa hubiera puesto en evidencia que la vía de impugnación era la conciliación administrativa. Pero, como hemos dicho, no es apreciable ningún aspecto fáctico al respecto, ni se ha pretendido la modificación."

Los últimos extremos indicados no enervarían la existencia de contradicción, tal y como hemos afirmado en precedentes pronunciamientos en los que alguna de las dos sentencias desconocía el término o contenido de la correspondiente comunicación, pues se advierte que el núcleo esencial se aborda de manera contrapuesta en ambos pronunciamientos: "las sentencias comparadas interpretan de forma por completo opuesta el significado y alcance de la supresión de la tradicional reclamación administrativa previa que, con carácter general, llevó a cabo la LPACAP. La sentencia recurrida entiende que la demanda por despido contra el ayuntamiento ha de interponerse directamente, sin trámite previo alguno, mientras que la sentencia de contraste considera que, tras la LPACAP, la demanda por despido contra el ayuntamiento debe preceptivamente ser precedida del intento de conciliación previa." (en expresión contenida en STS IV 10.12.2021, rcud. 947/2019). Máxime cuando la referencial erradicó la aplicación de los requisitos de la comunicación extintiva, mientras que la actual valora una decisión opuesta para el caso de constar los datos de remisión a la conciliación.

TERCERO.- 1. La parte recurrente articula un solo motivo destinado a la censura jurídica sustantiva en el que entiende infringidos los arts. 64, 65, 69, 70, 72, 73, 80, 103 y 117 LRJS, en la redacción dada por la Disposición final tercera de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, así como el art. 59 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Legislativo 2/2015, y de la STS IV de fecha 24.07.2020, rcud. 1338/2018.

Pretende el examen de si en un caso como el detallado la acción de despido se encuentra caducada o no, tanto por el hecho de haber formulado demanda de conciliación, y sus efectos sobre los plazos de caducidad, como por la circunstancia de no haber indicado la administración en su notificación como debía proceder el actor. Concluye que al no constar notificado el procedimiento a seguir, no empezó a correr ningún plazo de caducidad y por ello la demanda judicial estaba presentada en tiempo y forma.

2. Como recuerda la STS de 8 de marzo de 2022, rcud. 4874/2019, con cita de la STS 27/1/2022, rcud. 4282/2019, la cuestión ha sido ya resuelta en la STS 727/2020, 24 de julio de 2020 (rcud. 1338/2018), reiterada



por las SSTs 402/2021, 14 de abril de 2021 (rcud. 3663/2018) y STS 1254/2021, 10 de diciembre de 2021 (rcud. 947/2019), en el sentido de entender que la notificación del acto de despido por la administración, sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador lo impugne por la vía legalmente procedente.

En tal sentido plasma la precisión de que "La LPACAP suprimió, con carácter general y con efectos de 2 de octubre de 2016, la exigencia de la interposición de la reclamación administrativa previa a la vía judicial social que hasta entonces establecía la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) para poder demandar al estado, comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. La reclamación administrativa previa solo se mantuvo, y se mantiene, únicamente respecto de las demandas en materia de prestaciones de seguridad social (artículo 71 LRJS) y de las reclamaciones al estado de pago salarios de tramitación en juicios por despido (artículo 117 LRJS)".

Prosiguiendo con lo allí argumentado, se razona que "la notificación de extinción de la relación laboral emitida por cualquier Administración Pública queda sometida a las previsiones del art. 69.1 párrafo segundo LRJS, en el que se exige que haya de indicar si ese acto administrativo "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", por lo que debe contener su condición de decisión impugnabile directamente ante la vía judicial laboral y el plazo establecido a tal efecto".

Ponemos de manifiesto que ese mismo precepto legal señala 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 la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso que proceda".

Y definitivamente concluimos 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".

Tampoco en el actual supuesto, aunque referido a la interposición del acto de conciliación, cabría reconocer virtualidad jurídica para activar el plazo de caducidad a dicho acto, cuando la comunicación de la Fundación demandada no consta que hubiera indicado la vía adecuada por su impugnación. Precisaremos en este punto, que es la Administración empleadora la que soporta, de conformidad con nuestra jurisprudencia, la obligación de notificación cumpliendo los requisitos que establece el párrafo segundo del art. 69.1 LRJS, porque, la omisión de tales exigencias impulsa las previsiones del párrafo tercero del mismo precepto: impone el mantenimiento de la suspensión del plazo de caducidad, y no es el trabajador al que corresponde acreditar que en la comunicación le habían indicado que la vía de la conciliación administrativa era la adecuada.

En consecuencia, como se ha concluido en la doctrina identificada "La primera de las actuaciones realizada por el interesado que evidencia el conocimiento del contenido y alcance de la resolución mediante el acudimiento a la vía legalmente procedente para su impugnación, no es por lo tanto la de aquella indebida presentación de la reclamación previa administrativa (aquí acto de conciliación), 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 art. 69.1, párrafo tercero LRJS".

CUARTO.- En virtud de lo expuesto, y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el actor, revocando la sentencia del Juzgado de lo Social y devolviendo las actuaciones a dicho Juzgado para que, partiendo de que la acción por despido no estaba caducada, entre a conocer con plena libertad de criterio del fondo del asunto planteado.

Sin imposición de costas (art. 235.1 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. Pedro .



Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 de mayo de 2020 (rollo 401/2020) y, resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por dicha parte, revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Manresa de 9 de octubre de 2019, autos 855/2018, y devolviendo las actuaciones a dicho Juzgado para que, partiendo de que la acción por despido no estaba caducada, entre a conocer con plena libertad de criterio del fondo del asunto planteado.

Sin imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ