

## El Tribunal Supremo fija en un año el plazo máximo para impugnar un despido en la Administración

### La notificación del acto de despido por una Administración pública sin indicar vía y plazo de impugnación mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador recurra, aplicándose supletoriamente el plazo de prescripción de 1 año

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en su [sentencia 529/2023 de 19 de julio de 2023](#) ha fijado en un año el plazo máximo para impugnar un despido en la Administración. El TS unifica doctrina y determina que, en caso de que **existan defectos formales en la notificación** de extinción de relación laboral que supongan la **suspensión del plazo de caducidad**, el plazo máximo para impugnar un despido de la Administración será de un año.

Lo que el TS aclara no es si la comunicación de despido reúne los requisitos de forma y contenido que impone la legislación, sino si su comunicación debía cumplir una serie de requisitos. Si bien el plazo ordinario para impugnar este tipo de decisiones es de 20 días, la ausencia de elementos que permitieran saber si la decisión era impugnabile, a través de qué vía y en qué plazos, a los que obliga el artículo 69 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social](#), suspende los plazos.

EL TS considera que, si la notificación del acto del despido no tiene vía y plazo de impugnación, se suspende el tiempo de caducidad hasta que el trabajador interponga una demanda. Ahora, el TS recurre al artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores que **señala en un año el plazo de prescripción** para aquellas acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial.

Los magistrados concluyen que, de acuerdo con el criterio expresado en otras sentencias, "*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*".

- En todo caso, se debe recordar que, si la notificación de despido incluye los datos de plazos y forma de recurso, cabe puntualizar que, si la persona afectada considera que el despido es impropio, debe firmar la carta, pero indicando el concepto "no conforme".
- El paso siguiente es presentar la **papeleta de conciliación**, trámite obligatorio por más que uno piense que no hay posibilidad de acuerdo (en Madrid, en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación –SMAC-). El plazo existente de 20 días hábiles se paraliza el día que el trabajador presenta la papeleta de conciliación laboral. En el momento en que se presenta la papeleta de conciliación laboral, además de paralizar el plazo, dicho día no se cuenta y volverá a **empezar a contar a partir del día siguiente de que se celebre el acto de conciliación**. Una vez celebrado el acto de conciliación sin acuerdo, el trabajador tendrá de tiempo para presentar la demanda los días que no haya gastado de los 20 días hábiles que dispone. En principio, el tiempo que transcurre entre la presentación de la papeleta de conciliación y se celebra el trámite de conciliación no se tiene en cuenta para el cómputo, **a no ser que dicho período dure más de 15 días hábiles**. En dicho caso, el cómputo de los 20 días se reanuda al día siguiente de que transcurran los 15 días hábiles desde la presentación de la papeleta.

El Tribunal Supremo considera que no consume plazo tanto el día que se presenta la papeleta de conciliación como el día que se celebra el acto de conciliación ([sentencia del Tribunal Supremo de 19 de abril de 2022](#)).

**En el ámbito de los empleados públicos no es necesario presentar papeleta de conciliación.**

- Luego hay que presentar la **demanda en el juzgado** correspondiente, con toda la documentación necesaria y la citada papeleta de conciliación, y como decíamos, dentro de los **20 días hábiles** de haber recibido el despido. Es un plazo de caducidad, lo que quiere decir que una vez transcurrido dicho plazo, la persona trabajadora no podrá hacer nada ni reclamar una indemnización en un momento posterior, por lo que es muy importante actuar rápido una vez se produce el despido.  
Consideran **inhábiles los sábados, domingos y festivos** de la localidad del Juzgado de lo Social ante el que se ejercite el despido y, en todo caso, los días 24 y 31 de diciembre. Es decir, que los 20 días hábiles, **como mínimo serán 28 días naturales** contando que por el medio habrá cuatro fines de semana. Para la impugnación del despido, todos los meses son hábiles. A diferencia de otras jurisdicciones, la jurisdicción laboral considera hábil agosto.  
El plazo empieza a **contar a partir del día siguiente de la fecha de efectos del despido**, que normalmente viene recogida en la carta de despido. No obstante, nada impide impugnar el despido desde el mismo momento en que nos lo notifican, aunque no empiece a contar el plazo hasta la fecha de efectos.  
**Si el despido se notifica por burofax**, la sentencia del [Tribunal Supremo de 29 de enero de 2020](#) considera que el cómputo del plazo se inicia desde que el trabajador recoge la notificación en correos, aunque no se le haya entregado personalmente a la persona trabajadora y se le haya dejado un aviso en el buzón. Es decir, ese aviso no cuenta como notificación, y el plazo empezará a contar en el momento que lo recoja dentro del plazo que tiene para ello.
- La solicitud de un abogado/a de oficio **paraliza el plazo de caducidad durante todo el tiempo que duren los trámites** de designación, aunque luego no se reconozca el derecho.  
El cómputo del plazo de caducidad se reanuda al día al que el trabajador/a recibe la notificación de la designación del abogado/a.
- Si se presenta la demanda en el plazo de 20 días hábiles para impugnar el despido, aunque se presente la papeleta posteriormente, **no se estará fuera de plazo**. Eso sí, tal y como ha determinado [el Tribunal Supremo en la sentencia de 15 de marzo de 2022](#), tendremos obligatoriamente que presentar el intento de conciliación laboral cuando nos lo exija el letrado/a de la administración en virtud del artículo 81.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.  
Es decir, se presenta demanda dentro de los 20 días de impugnación del despido y, antes de su admisión a trámite, el letrado/a de la administración nos concederá un plazo de 15 días hábiles para que subsanemos el hecho de no haber intentado el acto de conciliación. Antes de esta sentencia del Tribunal Supremo la papeleta no era requisito obligatorio.
- **Plazo frente a la administración pública.** El artículo 69.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece la obligación a la Administración pública de noticiar en cualquier resolución, como puede ser la de extinción de la relación laboral, los recursos y plazos que pueden interponer para mostrar su disconformidad.  
Si la resolución no indica el plazo de impugnación, el Tribunal Supremo ha determinado de forma reiterada ([Sentencias del 8 de marzo de 2022](#) y [27 de enero de 2022](#)) que los plazos se mantienen suspendidos hasta que la persona trabajadora lo impugne por la vía legalmente procedente y hasta un máximo de 12 meses ([sentencia del 19 de julio de 2023](#)), normalmente demanda, al no ser necesaria la papeleta de conciliación laboral.  
**Por el contrario, en caso de que la resolución indique de manera expresa los plazos que la persona trabajadora tiene para recurrir tendremos que atender a los mismos.**
- **¿Existe el día de gracia?** El artículo 135.5 de la Ley de Enjuiciamiento Civil recoge que la presentación de escritos y documentos **podrá realizarse hasta las tres de la tarde del día siguiente hábil al vencimiento del plazo**, en este caso, antes de las tres de la tarde del día 21 hábil. Por lo tanto, existe un día más para la presentación de la papeleta de conciliación laboral o demanda, **pero siempre que se haga antes de las tres de la tarde del día 21 hábil desde la fecha de efectos del despido**. Para ser exactos, y tal y como ha determinado el [Tribunal Supremo en el auto de 21 de junio de 2022](#) se considera que está dentro de plazo cualquier escrito presentado a las 15:00 horas y algunos segundos (con independencia de los segundos, en su caso), por el contrario, un escrito presentado a las 15:01 horas (con independencia de los segundos, en su caso), estará presentado fuera de plazo.

**El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras**



**AFÍLIATE**

Madrid, a 9 de noviembre 2023