

Despido notificado por burofax y dies a quo del plazo de caducidad.

STS-SOC núm. 82/2020, de 29 de enero.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *La empresa tiene libertad para elegir el medio de notificación de la carta de despido, pero para entender válidamente efectuada aquella, se han de aplicar las reglas que rigen el medio de comunicación elegido. Si se elige el burofax, la normativa aplicable es el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que regula la prestación de los servicios postales. Aplicando esta normativa el dies a quo para el plazo de caducidad de la acción de despido se fija en la fecha en la que el trabajador recogió el burofax en la oficina postal, fecha en la que tuvo conocimiento de la carta de despido.*

Palabras clave: *Despido, caducidad, cómputo del plazo, burofax.*

Abstract: *L'entreprise est libre de choisir le moyen de notification de la lettre de licenciement, mais pour bien comprendre cette lettre, les règles régissant le mode de communication choisi doivent être appliquées. Si le burofax est choisi, la réglementation applicable est le décret royal 1829/1999, du 3 décembre, qui approuve le règlement qui régit la prestation des services postaux. En appliquant cette réglementation, le "dies a quo" pour la période d'expiration de l'action de licenciement est fixé à la date à laquelle le travailleur a récupéré le burofax au bureau de poste.*

Keywords: *Licenciement, expiration, calcul de la durée, burofax.*

I. Introducción

En Derecho laboral caducidad y despido son vocablos vinculados e indisolubles. El artículo 59.3 del ET somete el ejercicio de las acciones contra el despido a un plazo de caducidad de 20 veinte días. En la práctica, la identificación del momento en el que se inicia el plazo de caducidad de la acción contra el despido puede resultar una operación particularmente compleja porque pueden existir divergencias entre la fecha de la carta de despido – o, más exactamente, la de su recepción-, la fecha en la que, según la carta debe tener efectos aquél y la fecha en la que, realmente, estos efectos se producen^[1].

La sentencia que analizamos encuentra su lugar en el primero de los supuestos problemáticos. Lo que en un principio es dato objetivo (fecha o momento de inicio del cómputo a partir del día siguiente al momento en que se hubiera producido el despido) se transforma en un problema subjetivo, cuando por determinadas circunstancias lo que se trata es de precisar el momento en el cual el trabajador tiene conocimiento de un determinado hecho, en el caso, el despido en cuanto declaración de voluntad del

empresario de naturaleza recepticia que exige que llegue a conocimiento del destinatario.

La sentencia seleccionada no es una sentencia más de las que engrosa la rica casuística sobre caducidad de la acción de despido y determinación del momento inicial del cómputo del plazo^[2]. La singularidad del caso resuelto reside en la trascendencia normativa (y el impacto sobre las reglas de cómputo del *dies quo*) que confiere a la opción elegida por la empresa – el burofax - para vehiculizar la carta de despido para hacerla llegar al trabajador. Con su opción, a empresa desata la aplicación del régimen jurídico aplicable al medio elegido para comunicar el despido.

La respuesta concilia bien los principios pro operario y de indisponibilidad de derecho. Y, aun siendo así, en el trasunto del caso, la duda jurídica asoma ¿es aplicable al sistema de comunicaciones postales en las relaciones particulares un régimen jurídico de normativo previsto para la admisión y entrega de notificaciones de órganos administrativos tal y como sucede con los artículos comprendidos en la Sección 2.ª (artículos 39 a 44) Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales^[3]?

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala de lo Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 82/2020, de 29 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2578/2017.

ECLI: ES:TS:2020:418.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Votos particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Los antecedentes fácticos

(a) La empresa remitió carta de despido al trabajador, a través de burofax en fecha 13 de julio de 2016.

(b) Tras los oportunos intentos de entrega en el domicilio del demandante, el envío quedó pendiente de ser recogido en la oficina postal el 13 de julio de 2016, dejándose aviso al trabajador el 13 de julio de 2016.

(c) El trabajador pasó a recoger el burofax el 11 de agosto de 2016.

(d) El acto de conciliación se celebró el 9 de septiembre de 2016.

(e) La demanda de despido fue presentada el 14 de septiembre de 2016.

En el caso examinado, tras los oportunos intentos de entrega, se dejó aviso al trabajador el 13 de julio de 2016.

(f) En la sentencia se deja constancia de una serie de datos fáctico-valorativos, al señalar que: “El trabajador pasó por la oficina postal a recoger el burofax al 11 de agosto de 2016, es decir, no había transcurrido el plazo establecido en el *artículo 42 del RD 1829/1999* para recoger el documento. Por lo tanto, no se negó a recibir la carta de despido, ni realizó maniobras dilatorias, ni actuó con mala fe.

(g) El actor se encuentra en situación de jubilación parcial desde el 31 de diciembre de 2015.

2. Los antecedentes procesales

(a) *En el Juzgado de lo Social*: se celebró juicio en el que dilucidaron dos demandas (acumuladas) de despido y cantidad. El *Juzgado de lo Social dictó sentencia* desestimando la demanda por despido formulada por el trabajador, al apreciar la caducidad de la acción. La demanda de reclamación de cantidad fue acogida favorablemente, condenando a la empresa.

(b) *Recurso de suplicación*. Interpuesto recurso de suplicación por el trabajador, la Sala de lo Social del *Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó sentencia* desestimando el recurso formulado, confirmando la caducidad de la acción por despido.

(c) *Recurso de casación para unificación de doctrina* interpuesto por el trabajador. El TS (Social) aprecia contradicción entre la sentencia recurrida del TSJ (Social) de Madrid, y la invocada como contradictoria (sentencia de la *Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana el 3 de julio de 2012*), y *estima el recurso, anulando actuaciones, al considerar que la acción de despido no estaba caducada*.

3. La cuestión jurídica planteada

(a) *El tema controvertido* se plantea en los siguientes términos: cómo computar el *dies a quo* para el ejercicio del plazo de la acción por despido en el supuesto de que la empresa haya elegido el burofax, como medio de comunicación de la carta de despido.

(b) *Las dos tesis en conflicto*:

(+) Tesis de la sentencia recurrida: considera que la notificación de la carta de despido ha de entenderse efectuada en la fecha en la que se dejó aviso en el domicilio del trabajador del intento de entrega del burofax y que quedaba pendiente de su recogida en la oficina postal. A partir de dicha fecha comienza el cómputo del plazo de veinte días para el ejercicio de la acción de despido, establecido en el *artículo 59.3 del ET, por lo que la acción de despido estaba caducada*.

(+) Tesis de la sentencia de contraste, acogida por el TS (Social): aplica la normativa reguladora del sistema de notificación a través de burofax (30 días naturales para la retirada del burofax) contenida en Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales. Y al efecto, aprecia que el cómputo del plazo se inició el 11 de agosto de 2016 -fecha de la retirada del burofax en el servicio postal-, con lo que la acción de despido no estaba caducada.

El TS (Social) acepta el juicio de contradicción, pese al informe contrario del Ministerio Fiscal. Lo decisivo, dice el TS, es que partiendo del dato objetivo de la demora del trabajador en retirar el burofax, hay que decidir si debe iniciarse el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido el día en el que Correos deja el aviso para la retirada del burofax, siendo irrelevante, a efectos de la contradicción que en la sentencia de contraste se aplique el RD 1829/1999 y en la recurrida no se aluda a dicha norma.

IV. Posición de las partes

- El trabajador recurrente, aduce que no se ha agotado el plazo de 30 días naturales para la retirada del burofax, plazo establecido en el RD 1829/1999, de 3 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales. Además, considera que

ni se ha acreditado que conociera el contenido de la carta, ni tampoco que concurra mala fe o un afán dilatorio.

- El Ministerio Fiscal que entre las sentencias comparadas no concurre el requisito de la contradicción.

- La empresa demandada no se personó en el recurso.

V. Normativa aplicable al caso

1. Con relación al plazo de caducidad de la acción de despido

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.

+ Artículo 55.1. Forma y efectos del despido disciplinario: "1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos".

+Artículo 59.3 "El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente".

2. Con relación a las notificaciones practicada por burofax

La sentencia aplica el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la *Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales*. El artículo 42 establece:

"Supuestos de notificaciones con dos intentos de entrega.

1. Si intentada la notificación en el domicilio del interesado, nadie pudiera hacerse cargo de la misma, se hará constar este extremo en la documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se intentó la misma, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes.

2. Si practicado el segundo intento, éste resultase infructuoso por la misma causa consignada en el párrafo anterior o bien por el conocimiento sobrevenido de alguna de las previstas en el artículo siguiente, se consignará dicho extremo en la oportuna documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se realizó el segundo intento.

3. 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.

4. Si estando en el domicilio la persona que pueda recibir la notificación, se niega a aceptarla y a manifestar por escrito dicha circunstancia con su firma, identificación y fecha en la documentación del empleado del operador postal, se entenderá que no quiere hacerse cargo de la misma, haciéndose constar este extremo en la expresada documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se intentó la misma, intento que se repetirá por una sola vez y en una hora distinta dentro de los tres días siguientes.

5. Si practicado el segundo intento, éste resultase infructuoso por la misma causa consignada en el párrafo anterior o bien por el conocimiento sobrevenido de alguna de las previstas en el artículo siguiente, se consignará dicho extremo en la oportuna documentación del empleado del operador postal y, en su caso, en el aviso de recibo que acompañe a la notificación, junto con el día y la hora en que se realizó el segundo intento. A partir de este momento, dicha notificación tendrá el mismo tratamiento que las que hubieren sido rehusadas o rechazadas.

6. En todos los supuestos previstos en los párrafos anteriores, el empleado del operador postal deberá hacer constar su firma y número de identificación en el aviso de recibo que, en su caso, acompañe a la notificación y en el aviso de llegada si el mismo procede".

VI. Doctrina básica

Cuando la empresa notifica la carta de despido a través de burofax el "dies a quo" para el cómputo del plazo de ejercicio de la acción de despido comienza desde la fecha en el trabajador retira dicho burofax, dentro del plazo de treinta días desde que Correos dejó el aviso y *no desde la fecha* la fecha en la que Correos deja el aviso para la retirada del burofax, puesto que el primer caso es cuando el trabajador tuvo conocimiento de la carta de despido. Cuando la empresa elige un modo de notificación de la carta de despido, a le incumbe la carga de hacer llegar al trabajador la misma. En el caso, no consta acreditado que el trabajador se negara a recibir la carta de despido, ni que hiciera maniobras dilatorias, ni actuaciones con mala fe. La notificación de la carta de despido por burofax se rige por lo establecido en el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales, y a tal efecto la sentencia considera aplicable el artículo 42 de la citada norma reglamentaria.

VII. Parte dispositiva

Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina contra la *sentencia dictada por* la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 8 de mayo de 2017, y casa y anula dicha sentencia, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimando el recurso declarando la nulidad de lo actuado desde el momento de dictarse la sentencia de instancia. Repone los autos al citado momento procesal a fin de que el Juzgador de instancia, con absoluta libertad de criterio dicte una nueva sentencia en la que, partiendo de que la acción de despido no ha caducado, resuelva la demanda formulada, manteniendo los pronunciamientos de la sentencia relativos a la reclamación de cantidad.

VIII. Pasajes decisivos

Fundamento de Derecho Tercero

3.- "En el supuesto examinado no nos encontramos ante un cambio de domicilio del trabajador no comunicado a la empresa, ni ante una negativa a recibir la carta de despido, ni ante una conducta fraudulenta encaminada a impedir que le sea notificada la carta de despido, en el supuesto examinado la carta de despido ha sido debidamente notificada al trabajador, dándose la circunstancia de que él ha acudido a las dependencias de Correos a retirar la carta de despido.

La cuestión es que, si bien la empresa puede proceder a notificar la carta de despido por el conducto que estime oportuno -entrega en mano al trabajador, correo certificado con acuse de recibo, conducto notarial, burofax - optó por este último sistema. Una vez elegido el medio de notificación, para entender válidamente efectuada la misma, se han de aplicar las reglas que rigen el medio de comunicación elegido.

La notificación por burofax se rige por lo establecido en el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la *Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales*. El artículo 42 establece los "Supuestos de notificaciones con dos intentos de entrega" [...].

Fundamento de Derecho Cuarto

1.- [...] En el supuesto examinado se plantea si la notificación de la carta de despido ha de entenderse efectuada el 13 de julio de 2016 -fecha en la que se dejó aviso en el domicilio del trabajador del intento de entrega del burofax y que quedaba pendiente de su recogida en la oficina postal- y, a partir de dicha fecha comienza el cómputo del plazo de veinte días para el ejercicio de la acción de despido, establecido en el *artículo 59.3 del ET*, o, ha de aplicarse lo establecido en Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, en cuyo caso el cómputo del plazo se iniciaría el 11 de agosto de 2016 -fecha de la retirada del burofax en el servicio postal-.

De seguirse la primera interpretación, la acción habría caducado, caducidad que no se produciría en el supuesto de seguir la segunda interpretación.

2.- La *STS de 9 de febrero de 1988*, respecto a la caducidad de la acción de despido, ha establecido:

"a) La caducidad, aunque tiene por finalidad dotar de seguridad al tráfico jurídico, es una medida excepcional que provoca la decadencia de un derecho y de la acción para hacerlo efectivo en el supuesto de que no se ejercite en el plazo previsto por la Ley, y por tanto no puede ser objeto de interpretación extensiva, como ha declarado *esta Sala en sentencias, entre otras, de 27 de septiembre de 1984, 10 de junio de 1986 y 22 de enero de 1987*".

3.- Teniendo en cuenta lo razonado en el fundamento de derecho anterior, y la doctrina de esta Sala respecto a la caducidad de la acción de despido, se ha de concluir que él "dies a quo" para el plazo de caducidad de la acción de despido se fija en la fecha en la que el trabajador recogió el burofax en la oficina postal, a saber, el 11 de agosto de 2016, fecha en la que tuvo conocimiento de la carta de despido [...]."

IX. Comentario

La caducidad no aparece ni definida ni regulada en el Código Civil^[4]. Se trata de una institución cuyos perfiles se han ido decantado en el transcurso del tiempo a través de elaboración doctrina y de una extensa producción jurisprudencial, siempre bajo la permanente exigencia de diferenciarla de la prescripción. Son, en definitiva, dos respuestas diferenciadas a la huella que el paso del tiempo imprime en el ejercicio de los derechos^[5]. En el Derecho laboral, el instituto de la caducidad también se ha venido configurando en torno a la acción del despido. Es clásica la cita de la sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 7 de enero de 1941 (RJ 1941,22), la que sentando doctrina legal, varió radicalmente de criterio al considerar el plazo de cinco días para reclamar contra el despido el que fijaba el artículo 47 de la Ley 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos "no es de prescripción, sino de caducidad o decadencia del derecho que en él se regula"^[6].

Este sucinto recordatorio, histórico, y si se quiere traído forzosamente, nos sirve para apuntalar, realzando, el valor de la decisión adoptada por el TS en la sentencia que nos ocupa. Hay muchas luces, y algún rincón de penumbra. Cuando la sentencia se inclina por considerar que el "dies a quo" para el plazo de caducidad de la acción de despido se fija en la fecha en la que el trabajador recogió el burofax en la oficina postal, fecha en la que tuvo conocimiento de la carta de despido, está implícitamente presente la compatibilidad de la caducidad con el principio por operario y también el de entrada en juego del principio de norma más favorable. Sin embargo, la aparición del principio de norma más favorable es quizá el que nos lleva a una esa zona de penumbra. Cuando, con rigor, la sentencia sienta la premisa jurídica de que "la

empresa puede proceder a notificar la carta de despido por el conducto que estime oportuno -entrega en mano al trabajador, correo certificado con acuse de recibo, conducto notarial, burofax...-, y si opta por este último sistema, “una vez elegido el medio de notificación, para entender válidamente efectuada la misma, se han de aplicar las reglas que rigen el medio de comunicación elegido”, abre la puerta a la aplicación de unas disposiciones normativas que siembran la duda de que puedan resultar aplicables a las comunicaciones entre particulares. Se dice en la sentencia que la notificación por burofax se rige por lo establecido en el Real Decreto 1829/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula la prestación de los servicios postales, en desarrollo de lo establecido en la *Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales*. Y se trae específicamente a colación el artículo 42 previsto para los “Supuestos de notificaciones con dos intentos de entrega”, aplicando el plazo de treinta días desde que Correos dejó el aviso. No se repara en el dato de que este precepto está comprendido en la Sección 2ª sobre admisión y entrega de notificaciones de órganos administrativos.

Con todo, las luces vuelven a encenderse robusteciendo la justicia material de la decisión finalmente adoptada, cuando en la sentencia recuerda criterios hermenéuticos clásicos de la jurisprudencia de social que considera que no puede ser objeto de interpretación extensiva la aplicación de dicho plazo.

Finalmente, la sentencia concilia atinadamente el principio de indisponibilidad de derechos consagrados en el artículo 3.5 del ET, cuando aterriza en las circunstancias fácticas del caso al dejar constancia: a) de que el trabajador acudió a las dependencias de Correos a retirar la carta de despido; b) que no se negó a recibir la carta de despido, ni realizó maniobras dilatorias, ni actuó con mala fe, sino que simplemente ante un aviso de que tenía una comunicación de la empresa, cuyo contenido desconocía, pasó a recogerlo dentro del plazo de que disponía. Y culmina con un claro argumento de cierre: es a la empresa que despide a quien incumbe la carga de hacer llegar al trabajador la carta de despido.

X. Apunte final

En los tiempos de la *pandemia de Covid-19*, la seguridad jurídica se erige en pilar y baluarte de la garantía de los derechos. De hecho en acuerdos normativos de urgencia derivados del estado de alarma decretado y los acuerdos del Consejo General del Poder Judicial ponen especial atención al sistema de cómputo de plazos procesales suspendidos de manera generalizada. Incluso durante el estado de alarma o incluso en periodo post-Covid-19, plazos cortos y de caducidad como lo es el de ejercicio de acción del despido, no tienen por qué ser alterados en su configuración. Ahora bien, la relevancia de este plazo, debe poner alerta la legislador de urgencia, a los destinatarios de las normas y a los intérpretes y aplicadores de la misma, para tener presente la realidad en el contexto de crisis económica, social y sanitaria en el que se aplican en orden a conciliar el cómputo de plazos con los principios pro operario, de indisponibilidad de derechos y de norma favorable al objeto de lograr la certidumbre en la determinación justa de la vigencia o presunto abandono de los derechos.

Referencias:

1. [^] *Desdentado Bonete, A., y De la Puebla Pinilla, A.: Despido y jurisprudencia: la extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina, Lex Nova, Madrid, 2002, pág. 69.*
2. [^] *STS (Social) de 15 de octubre de 2012 ECLI:ES:TS:2012:6632, y las que cita: sentencias de Sala General de 17 y 18 de junio de 2008 (Rcud.*

4426/2006 y 1669/2007) y reiterada, entre otras, en las sentencias de 23 de septiembre de 2008 (Rcud. 2126/2007) y 14 de junio de 2010 (Rcud. 361/2009). sentencias de 25 de septiembre de 2010 (Rec. 39/95), 8 de febrero de 2010 (Rcud. 2000/2009) y 17 de mayo de 2010 (Rcud. 4042/2008).

3. ^ Téngase en cuenta que la Sentencia del TS (Sala Contencioso-Administrativo) de 8 de junio de 2004 (Ref. BOE-A-2004-14709), declaró la nulidad de los preceptos contenidos en dicha sección sólo en cuanto sea aplicable a la "admisión y entrega de notificaciones de órganos judiciales"
4. ^ Rubio Torrano, E: "La caducidad en el Derecho Civil español", en Prescripción y caducidad de derecho y acciones. Dir. Francisco J. Fernández Urzaínqui, Consejo General del Poder Judicial, Cuadernos de Derecho Judicial, XI, Madrid, 1995, págs. 39 y ss.
5. ^ *Ibidem*.
6. ^ Bejarano Hernández, Andrés: La caducidad en el Derecho Laboral, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 1995, págs. 36 y 37, citando, entre otros, a Pérez Serrano J. "Caducidad o prescripción de la acción por despido", Revista de Derecho de Trabajo, Suárez González, F: "La prescripción y la caducidad en el Derecho del Trabajo", Revista de Política Social, 1969, núm 85.