

DESPIDO NULO. EJERCICIO SEPARADO DE LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES. PRESCRIPCIÓN

Cuando se trata de la impugnación de un despido con la pretensión, principal o subsidiaria, de que el mismo sea declarado nulo por entenderse que ha sido adoptado con vulneración de los derechos fundamentales y de las libertades públicas del trabajador (Arts. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores -ET- en el caso de los despidos disciplinarios y Art. 53.4 ET en los despidos por causas objetivas), la regla general es que en la demanda de impugnación del despido se acumule la acción indemnizatoria de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales.

Esta acumulación de acciones está expresamente prevista en los Arts. 26.2 y 184 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), y es que, tal y como sostiene la doctrina jurisprudencial, en los supuestos *“en que se invoca la vulneración de un derecho fundamental como causa extintiva del contrato de trabajo, el daño a resarcir no es uno sólo, sino que son dos: a) de un lado la pérdida del empleo, que ha de atribuirse al incumplimiento empresarial legitimador de la acción rescisoria y que tiene una indemnización legalmente tasada ...; y b) de otro, el daño moral que ha de producir -en términos generales- esa conculcación del derecho fundamental y que forzosamente ha de imputarse al infractor, a quien -además- le es exigible por tal consecuencia la indemnización prevista en el art. 1101 CC”* (así, por ejemplo, SSTs 20 de septiembre de 2007 -RCUD 3326/2006-; de 16 de enero de 2009 -RCUD 251/2008- y de 9 de mayo de 2011 -RCUD 4280/10-).

Ahora bien, esta acumulación de las acciones de despido (nulo) y de la de tutela de derechos fundamentales debe contemplarse como una posibilidad y no como una obligación, sin que a ello sea óbice la redacción del vigente Art. 184 LRJS cuando viene a establecer que, entre otras, en las demandas por despido *“se tramitarán inexcusablemente”* con arreglo a la modalidad procesal correspondiente acumulando las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva, ya que, tal y como ha señalado la Sala de lo social del Tribunal Supremo, la expresión *“se tramitarán inexcusablemente”* viene referida en exclusiva a la concreción de la modalidad procesal que ha de seguirse cuando se pretenda la nulidad de un despido en base a la alegada vulneración de derecho fundamental, y que ha de ser la del despido, pero en modo alguno puede entenderse esa expresión legal en el sentido de que, mediando un despido la indemnización atribuible a la lesión del derecho fundamental deba substanciarse necesariamente (*“inexcusablemente”*) en el proceso por despido, dada la regla general en cuanto al carácter potestativo de la acumulación de acciones que prevé el Art. 25.1 LRJS (STS de 13 de junio de 2011 RCUD 2590/2010).

Ahora bien, admitida la posibilidad de que la acción de tutela -indemnizatoria- de los derechos fundamentales derivada de un despido pueda ser objeto de un procedimiento independiente, cabe plantearse el plazo en el que debe ejercitarse esa acción autónoma y, en su caso, si ese plazo de prescripción debe iniciar su cómputo en la fecha del despido o en la fecha en que ganó firmeza la sentencia que declaró el despido nulo, cuestiones ambas abordadas por la reciente STS de 27 de febrero de 2025 dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina nº 1607/2022.

En esta Sentencia se indica en primer lugar que en estos casos debe ser de aplicación el plazo general de prescripción de un año del Art. 59.1 del Estatuto de los Trabajadores, dado que tal plazo de un año *“proporciona una mayor certeza y agilidad”* en el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo que los plazos civiles de los Arts. 1966 y 1967 del Código Civil, añadiendo que la aplicación del Art. 59 del ET la impone su tenor literal que *“evidencia la intención del legislador de establecer ese plazo*

prescriptivo para todas las acciones que nazcan del contrato de trabajo, salvo disposición especial”.

Asimismo, se indica que “si bien son imprescriptibles los derechos fundamentales ello no impide que el instituto de la prescripción pueda operar respecto de las acciones con la que se pretende proteger su vulneración cuando ésta se imputa a una determinada y concreta conducta empresarial, teniendo siempre en cuenta que dicha prescripción “en modo alguno puede extinguir el derecho fundamental de que se trate, que (...) podrá hacer valer en relación con cualquier otra lesión futura, sino que significará tan sólo que ha transcurrido el plazo dentro del cual el ordenamiento le permite reclamar jurisdiccionalmente ante una presunta y determinada violación (STC 7/1989, de 19/Enero)” (STS de 12 de febrero de 2019 – RCUD 4476/2017)

Por último, se establece que el día a quo para el transcurso de la prescripción se inicia el día en el que la acción pudo ejercitarse, tal y como dispone el Art. 1969 del Código Civil (y el propio Art. 59.2 ET), lo que determina que, en casos como el planteado, en el que la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador se produce con ocasión de su despido, el día a cuyo de aquel plazo prescriptivo deba situarse en el momento mismo del despido, y no en la fecha en la que adquirió firmeza la sentencia que declaró su nulidad.