



ALEJANDRO DE MIGUEL,  
asociado de Abdón Pedrajas Littler

## El plazo para impugnar el despido no se amplía cuando el trabajador se equivoca de empresa

**E**l artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que *“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”*.

Esto significa que el trabajador sólo tiene un plazo de 20 días hábiles desde que se le notifica su despido para impugnarlo ante la jurisdicción social. De forma que, una vez transcurrido dicho plazo, el derecho caduca y el trabajador ya no podría ejercitar acción alguna contra su empleador.

Pero, además de demandar en plazo, el trabajador tiene que hacerlo contra la empresa correcta, pues si se equivocara en este aspecto, también podría perder su derecho a impugnar el despido.

Precisamente, en relación a este tema, el Tribunal Supremo (TS) dictó el pasa-

do 13/01/2022 la Sentencia nº32/2022, la cual básicamente afirma que equivocarse de empresario al demandar por despido no amplía el plazo de caducidad de 20 días que fija la ley.

En este caso resuelto por el TS, el trabajador fue despedido el 28/06/2017 por el colegio en el que prestaba servicios como profesor de primaria. Pero su papeleta de conciliación no la dirigió frente al colegio, su empleador, sino frente al grupo mercantil del que éste formaba parte. El acto de conciliación se celebró sin avenencia y entonces el trabajador presentó demanda ante los Juzgados de lo Social, dirigiendo su demanda otra vez contra el grupo y no contra su empleador.

El día del juicio, la magistrada que conoció del caso otorgó al demandante un nuevo plazo de cuatro días para ampliar demanda contra su verdadero empleador, activando así la excepción prevista en el artículo 103.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), precepto que establece: *“Si se promoviese papeleta de conciliación o solicitud de mediación o demanda por despido contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase con posterioridad, sea en el juicio o en otro momento anterior del proceso, que lo era un tercero, el trabajador podrá*

**Además de demandar en plazo, el trabajador tiene que hacerlo contra la empresa correcta; pues si se equivocara en este aspecto, también podría perder su derecho a impugnar el despido •**



*promover nueva demanda contra éste, o ampliar la demanda si no se hubiera celebrado el juicio, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario”.*

### SABER QUIÉN TE PAGA LAS NÓMINAS ]

En el momento en el que el trabajador amplió su demanda, ya habían pasado más de siete meses desde el despido, pero la jueza de instancia decidió aplicar esta excepción del artículo 103.2 LRJS, y concluyó en su sentencia que no había caducidad de la acción de despido. La sentencia fue recurrida en suplicación por el colegio empleador del trabajador, pero el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid también entendió que no había caducidad y que el error del trabajador era excusable.

Sin embargo, el TS acabó dándole la razón al colegio y concluyó que si el trabajador sabía (o debía saber) quién le pagaba las nóminas. No había razón para demandar al grupo de empresas, argumentando al respecto que el error del trabajador no podía solventarse aplicando la excepción del artículo 103.2 LRJS en ese caso.

Al fin y al cabo, lo que hay que tener en consideración es que la aplicación de esta excepción “*depende de si el trabajador que demanda erróneamente conoce o no la identidad del verdadero empleador*”, y que “*la clave está en precisar si la persona despedida tiene datos suficientes en la fecha del despido para poder dirigir la demanda contra la empresa. Siendo determinante si hay constancia cierta de que conociera en el momento del despido, siquiera de forma mínima pero suficiente, quién es el real empleador*”.

En este sentido, el TS entendió que el trabajador tuvo desde el inicio de la prestación de servicios, durante su transcurso y al tiempo del despido, todos los datos necesarios e imprescindibles para articular la demanda frente al empleador real, el colegio. Si bien la formuló finalmente contra el grupo empresarial. En ningún momento se apreció que hubiera elemento fáctico que vinculara al trabajador con el grupo empresarial, por lo que no había entonces razón para equivocarse de empresario.

El trabajador sabía quién era su empleador, y por eso el TS acabó entendiendo que no podía realmente aplicarse el artículo 103.2 LRJS; de esta

forma, concluyó que “*el cauce ampliatorio concedido en la instancia, motivado efectivamente por la carencia de demanda contra el verdadero empleador, no puede, sin embargo, subsanar una deficiencia asignable de manera exclusiva al trabajador, por cuanto éste disponía de un conocimiento suficiente de la posición de su empresario*”.

Y es que no puede transformarse la causa excepcional de suspensión de los efectos de la caducidad que regula el artículo 103.2 LRJS en un instrumento de subsanación de errores materiales atribuibles al trabajador. Es un mecanismo que sólo puede usarse cuando se trata de un empresario aparente o cuando el trabajador desconoce realmente quién es su empleador.

De esta manera se confirma la doctrina judicial contenida en las sentencias del TS del 05/05/2016 (RJ 2016, 3182) y del 06/03/2013 (rec. 1870/2012), que aquilató las consecuencias prácticas del artículo 103 LRJS y resumió la clave de la aplicación de esta garantía en “*si el trabajador que demanda erróneamente conoce o no la identidad del verdadero empleador*”.

Desconocimiento sí, pero error o equivocación no. ]