

**El juego de cómputos de plazos de caducidad y supletoriamente de prescripción en el despido comunicado anómalamente al trabajador por la Administración Pública empleadora: la acción por despido siempre tiene plazo de ejercicio.**

**Juan Martínez Moya**

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

**Resumen:** *El ejercicio de una acción por despido no puede quedar sin plazo alguno, y ello pese a que el acto de comunicación (notificación) por parte de la empleadora – Administración Pública- haya incurrido en deficiencias. En estos casos el plazo de caducidad de la acción se mantiene suspendido hasta que el trabajador impugne judicialmente dicha extinción, con un límite temporal: el plazo anual de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores. Completa y matiza anterior doctrina jurisprudencial.*

**Palabras clave:** *Despido. Caducidad. Administración Pública. Cómputo. Notificación irregular.*

**Abstract:** *L'exercice d'une action en licenciement ne peut être laissé sans aucun délai, et ce malgré le fait que l'acte de communication (notification) par l'employeur - Administration Publique - a présenté des déficiences. Dans ces cas, le délai de forclusion (expiration) de l'action reste suspendu jusqu'à ce que le travailleur conteste judiciairement ledit licenciement, avec un délai : le délai de prescription annuel fixé en outre par l'article 59.1 du Statut des Travailleurs. Compléter et clarifier la doctrine jurisprudentielle antérieure.*

**Keywords:** *Licenciement, expiration (délai de forclusion). Administration Publique. Calcul. Notification irrégulière*

---

### I. Introducción

El ejercicio de una acción por despido no puede quedar sin plazo alguno, y ello pese a que el acto de comunicación (notificación) por parte de la empleadora – Administración Pública- haya incurrido en deficiencias. En estos casos, el plazo de caducidad de la acción se mantiene suspendido hasta que el trabajador impugne judicialmente dicha extinción. Ahora bien, hay un límite temporal: el plazo anual de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 del ET. Esta es, en síntesis, la doctrina que sienta la sentencia del TS (Social) 529/2023 de 19 de julio 2023 que motiva este comentario. Su virtualidad y novedad: complementa y matiza otra anterior<sup>[1]</sup> que dejaba abierta y sujeta a la casuística (“criterio de razonabilidad judicial”) supuestos excesos del plazo de caducidad lo que comprometía, con la interpretación de los Tribunales, principios constitucionales como el de seguridad jurídica, por el riesgo incertidumbre jurídica y garantías en el derecho al acceso a la jurisdicción.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo (Sala Social).

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 529/2023, de 19 de julio.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCUd núm. 1769/2022.

**ECLI:**ES:TS:2023:3523

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

### 1. El problema jurídico

Se discute si la acción de despido se encuentra caducada. La solución depende, básicamente, de si entendemos que el plazo para reclamar está suspendido por la presentación de una reclamación previa frente a la Administración pública empleadora, pese a que no era legalmente exigible<sup>[2]</sup>.

#### 1.1 Marco fáctico

El trabajador había prestado servicios para un organismo autónomo municipal dependiente del Ayuntamiento de Marbella en virtud de un contrato de obra o servicio determinado, celebrado el 4 de julio de 2016, y con una duración pactada hasta el 31 de diciembre de ese año.

El Ayuntamiento decidió extinguir el contrato en la fecha prevista, a cuyo efecto lo preavisó con fecha 13 de diciembre.

El demandante presentó reclamación previa el 26 de octubre de 2017.

La demanda por despido se presenta el 29 de noviembre de 2017, transcurridos once meses desde la comunicación de preaviso.

#### 1.2 Marco procesal

##### A. Ante el Juzgado de lo Social (proceso por despido)

La sentencia de instancia desestimó la demanda por haber transcurrido más de 20 días desde que se le comunicó el fin del contrato celebrado, sin que presentase la demanda.

##### B. Ante la Sala de lo Social del TSJ (recurso de suplicación)

Desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador al considerar caducada la acción de despido por haber transcurrido el plazo de 20 días desde la resolución administrativa extintiva de la relación laboral, sin que sea óbice para ello la circunstancia de que no diere pie de recurso para hacer constar las vías de impugnación que pudieren formularse contra la misma. Considera no aplicable la doctrina contenida en la *STS de 24 de julio de 2020 (rcud. 1338/2018)* porque la gran diferencia de tiempo en el transcurso del plazo de los 20 días desde la extinción de la relación laboral frente al de caso examinado (once meses).

##### C. Ante el Tribunal Supremo (recurso de casación para unificación de doctrina):

La defensa letrada del trabajador formaliza su recurso de casación para la unificación de doctrina invocando de contraste la *STSJ de Andalucía (Málaga), de 17 de octubre de 2018 (rec. 1302/2018)*.

#### IV. Posición de las partes

##### 1. El trabajador

- Como *parte demandante*: solicitó en demanda la declaración de improcedencia del despido.

- Como *parte recurrente*:

+ en el recurso de suplicación impugnó la declaración de caducidad de la acción de despido declarada en sentencia.

+ en el recurso de casación, reiteró la impugnación de la declaración de caducidad del despido, invocando con sentencia contradictoria de contraste la *STSJ de Andalucía (Málaga)*, de 17 de octubre de 2018 (rec. 1302/2018).

##### 2. La Administración Pública (Ayuntamiento)

- Como *parte demandada*: alegó la caducidad de la acción por despido.

- Como *parte recurrida*:

+ en el recurso de suplicación, impugnó el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador

+ en el recurso de casación para unificación de doctrina interesó la desestimación del recurso y, en consecuencia, la confirmación de la sentencia recaída en suplicación. Concretamente cuestionó la concurrencia de contradicción, enfatizando que habían transcurrido casi once meses desde su cese hasta la presentación de la demanda. Preciso, además, que no era exigible que la comunicación escrita del fin de contrato indicara, como pie de recurso, el modo de impugnarla. Asimismo, entiende que la seguridad jurídica impide la ausencia de plazo para accionar.

##### 3. El Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal sostuvo Considera concurrente la contradicción y procedente el recurso, puesto que esta Sala Cuarta ha fijado su doctrina a través de la *STS 727/2020 de 24 julio (rcud. 1338/2018)*, en términos opuestos a los de la recurrida.

#### V. Normativa aplicable al caso

\* Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 69. Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social<sup>[3]</sup>.

*1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable.*

*En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si 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, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.*

*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.

2. Desde que se deba entender agotada la vía administrativa el interesado podrá formalizar la demanda en el plazo de dos meses ante el juzgado o la Sala competente. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniéndose copia de todo ello para la entidad demandada.

3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos.

\* 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 59. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

## VI. Doctrina básica

\*Por una parte, *ratifica* su doctrina jurisprudencial que arranca de la STS 727/2020 de 24 julio ECLI:ES:TS:2020:2794 (rcud. 1338/2018) que establece que, en el ordenamiento actual, 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. El mero hecho de haberse interpuesto una reclamación previa administrativa en modo alguno permite entender que con ella se reanuda el plazo de caducidad. La reclamación previa es una figura ya desaparecida, alegal, para estos supuestos, y, por eso mismo, inhábil para reanudar el plazo de caducidad, tal y como se desprende del juego concordado del artículo 69.1 y 3 de la LRJS (versión modificada con efectos de 2 de octubre de 2016, por la disposición final 3.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre). Por tanto, si la Administración Pública no 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.

\*Por otra parte, el punto de *novedad* de su doctrina está en que *completa y matiza* aquella doctrina señalando que el ejercicio de una acción por despido no puede quedar sin plazo alguno, de ahí que opera, en todo caso, el plazo anual de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 ET. Se descarta remitir a la prudencia judicial la precisión sobre si en cada caso concurre la razonabilidad o proximidad temporal. De este modo, el transcurso de ese plazo permitirá excepcionar la prescripción a la entidad empleadora.

## VII. Parte dispositiva

*\*Pronunciamiento principal:* la Sala IV del TS:

(i) estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador;

(ii) casa y anula la *sentencia nº 349/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Málaga), de 23 de febrero;*

(iii) resuelve el debate suscitado en suplicación y estima el recurso de tal índole interpuesto por el trabajador en el sentido de:

(-) revocar la *sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de Málaga*, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el Excmo. Ayuntamiento de Marbella, OAL Centro de Formación y Orientación Laboral,

(-) declarar que la acción de despido no se encuentra caducada.

(-) y devolver las actuaciones al Juzgado de lo Social de procedencia para que dicte nueva sentencia en la que resuelva las pretensiones ejercitadas en la demanda.

*\*Pronunciamientos accesorios:* se adopta decisión especial en materia de costas procesales derivadas de los recursos resueltos, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

## VIII. Pasajes decisivos

### Fundamentos jurídicos:

**CUARTO. - Sobre el tiempo transcurrido entre la comunicación empresarial y la demanda.**

- **Planteamiento.**

Como acabamos de exponer, la declaración de caducidad de la acción de despido interpuesta contra una decisión extintiva adoptada por una Administración Pública solo es proporcionada y respetuosa con el derecho fundamental del acceso a la jurisdicción si la notificación de dicha decisión indica correctamente la vía y el plazo de la impugnación. En el presente caso la Administración demandada no cumplió con los requisitos de notificación de la decisión extintiva previstos en el *párrafo segundo del artículo 69.1 LRJS*, pues no indicó ni la vía ni el plazo de impugnación de la decisión extintiva. Una notificación defectuosa tiene como consecuencia que el plazo de caducidad no se inicia hasta que el trabajador actúa mediante actos que vengan a poner de manifiesto que conoce, no solo el contenido de la decisión, sino "cómo actuar frente a ella" y siendo innecesaria la interposición de la reclamación previa, su interposición por el trabajador no produjo efectos suspensivos del plazo de caducidad.

[...]

### **3. Valoración del supuesto.**

A) De cuanto acabamos de exponer se desprende que no cabe reconocer virtualidad jurídica para activar el plazo de caducidad a la reclamación previa indebidamente formulada por el trabajador frente a la resolución administrativa que extingue la relación laboral con omisión de cualquier indicación sobre la vía adecuada por su impugnación.

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, 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*.

B) Hasta ahora, hemos aplicado esa doctrina a supuestos en que el tiempo transcurrido no excede de los tres meses, contados siempre desde la impugnada terminación del contrato (sin que la empleadora indique el modo de actuar frente a ella) hasta la presentación de la demanda.

La sentencia recurrida conoce nuestra doctrina, pero entiende que solo es válida para los casos en que haya una razonable inmediatez, una reacción de quien demanda que no se aleje excesivamente en el tiempo.

[...]

A la vista de cuanto antecede, consideramos que nuestra doctrina (Fundamento Tercero)<sup>[4]</sup> ha dado una respuesta acorde con las exigencias constitucionales sobre facilitación de acceso a la jurisdicción e interpretación *pro actione* del artículo 69 LRJS y preceptos concordantes. La mayor duración del tiempo transcurrido en el presente caso (diez meses), las consideraciones de la sentencia recurrida y la proyección de las cautelas derivadas de la seguridad jurídica exigen que ahora precisemos si existe o no algún tipo de limitación temporal.

E) El artículo 59.1 ET dispone que "las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación".

Aunque sería posible remitir a la prudencia judicial la precisión sobre si en cada caso concurre la razonabilidad o proximidad temporal que la sentencia recurrida considera inexistentes, tratándose de accionar frente al despido consideramos que resulta preferible permitir el juego de la regla supletoria contenida en el artículo 59 ET.

De este modo, el transcurso de ese plazo permitirá excepcionar la prescripción a la entidad empleadora. Se trata de una solución flexible, que concede amplio margen de respuesta frente al despido deficientemente notificado por el ente público pero que, a la vez, en tanto el legislador afronta de manera expresa el problema, establece una cláusula de cierre.

## **QUINTO. - Resolución.**

### **1. Unificación doctrinal.**

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (*arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS* ) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Y, por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del Derecho, ello nos aboca a considerar acertada la contenida en la sentencia referencial.

Aplicando el mismo criterio que en ocasiones precedentes (apartado 2 del Fundamento Cuarto) afirmamos que, en el ordenamiento actual, 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.

Completando y matizando esa doctrina, ya unificada, añadimos ahora que sí opera, sin embargo, el plazo de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 ET (un año).

## **IX. Comentario**

El contexto legal del debate casacional suscitado primero en la STS 727/2020 de 24 julio ECLI:ES:TS: 2020:2794, y después en la resolución objeto de comentario, viene dado por la modificación del contenido del art.69 LRJS llevado a cabo por la Disp. Final 3ª L 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. Es una consecuencia legal inevitable de la supresión de la reclamación administrativa previa laboral para cuando la Administración utiliza el Derecho privado del Trabajo y deba ser demandada en la jurisdicción social.<sup>[5]</sup>

En la primera de las sentencias se planteaba el caso de que siendo defectuosa la notificación de la extinción del contrato por parte de una Administración Pública, al no constar ni vía ni plazo de impugnación, la reclamación previa interpuesta por el trabajador es considerada ilegal, por desaparecida, y por tanto inhábil para reanudar el cómputo del plazo de caducidad, que se mantiene suspendido hasta que se impugne la decisión extintiva por la vía procedente.

Este criterio, pese a que daba respuesta a la cuestión de (no) inicio del cómputo del plazo de caducidad para accionar por despido hasta que se produjera la impugnación judicial del despido, dejaba espacios al criterio de la "razonabilidad" en el ámbito judicial para medir la mayor o menor lejanía en los plazos de reacción frente a

la extinción o cese efectivo de la prestación de servicios cuando la comunicación por parte de la Administración Pública como empleadora incurría en anomalías tales como la indicación de la vía o plazo de impugnación.

Hay dos indicadores claros que permiten constatar que esta cuestión no estaba del todo resuelta con criterio seguro. Los expresa la sentencia analizada en dos pasajes:

-Primero, cuando da cuenta del “elenco de casos afrontados” en que los intervalos oscilan entre poco menos de dos y hasta cuatro meses, contados siempre desde a impugnada terminación del contrato, eso sí, sin que la empleadora hubiera precisado el modo de actuar frente a ella, hasta la presentación de la demanda<sup>[6]</sup>;

-En segundo término, cuando reconoce que en estos precedentes la Sala ha aplicado la doctrina expuesta “sin realizar una reflexión explícita acerca del tiempo que puede discurrir entre las fechas que actúan como referencia inicial y final”.

Y a continuación extrae una consecuencia que abre paso a la necesidad de “*ir más allá en la solución de esta cuestión*” cuando, haciendo una reflexión interior (exteriorizada), a modo de replanteamiento, expresa sus dudas en los siguientes términos: “[U]na lectura literal de nuestros argumentos podría conducir a la conclusión de que resulta inexistente cualquier límite temporal para que la persona afectada por un cese defectuosamente comunicado accionara frente al mismo. De este modo, el transcurso de los años no actuaría como posible excepción frente al ejercicio de tal derecho”.

A partir de aquí el Tribunal Supremo despliega su función genuinamente casacional “*nomofiláctica*”. Focaliza su cometido en el sentido de protección de la norma, en depurar el ordenamiento jurídico<sup>[7]</sup> y más concretamente del sistema de plazos de la acción por despido. Por eso concluye que son exigencias de seguridad jurídica (*art. 9 CE*) cuanto por colisionar con la existencia de plazos de caducidad o prescripción cuando se trata de reclamar derechos derivados de la relación laboral (*art. 59 ET*), lo que hace imprescindible la necesidad de orientar las *pautas de decisión desde el terreno discrecional de la razonabilidad judicial* cuando se trata de medir en su dimensión temporal una “razonable inmediatez en la reacción del trabajador” frente a la despido, *hacia el criterio legal* que marque un plazo máximo, en todo caso, para accionar por despido. De ahí que afirme, sin duda, desde un posicionamiento propio de la dogmática jurídico-legal la siguiente regla o premisa esencial: “(...) no resulta posible que el ejercicio de una acción de despido quede sin plazo alguno, por más que le sea imputable al empleador de naturaleza pública una anomalía comunicativa”.

## X. Apunte final

Un triple juicio y una consideración final merece la sentencia comentada. En cuanto a los juicios, el primero desde el plano de la dogmática jurídica; el segundo desde una dimensión valorativa desde de su eficacia práctica; el tercero, sobre la repercusión en el sistema legal del plazo para accionar por despido y la alteración de la naturaleza de tal plazo.

-Sobre el primero ya anticipamos en el apartado del comentario, que más allá de la crítica o discrepancia sobre la solución de fondo tomada, es incuestionable que el Tribunal Supremo ha desplegado su función genuinamente casacional “*nomofiláctica*”. Ha centrado su cometido en el sentido de protección de la norma, en depurar el ordenamiento jurídico y más concretamente en clarificar del sistema de plazos de la acción por despido ante ese supuesto excepcional de despido realizado por empleadora pública, comunicado o notificado defectuosamente (sin precisión de vía de impugnación o plazos para llevarla a cabo), mediando reclamación previa innecesaria con la legislación vigente (*art. 69 LRJS*).

-La dimensión práctica es incuestionable. La decisión del Alto Tribunal es sumamente equilibrada y respetuosa con el derecho fundamental al acceso a la jurisdicción – cierto es que el examen de plazos, y su apreciación no es contraria, si está motivado, al derecho a la tutela judicial efectiva-, pero sobre todo con el principio

de seguridad jurídica (art. 9.3 CE), certidumbre y previsibilidad en las respuestas judiciales. Toma posición la sentencia en este tema y orienta, autocorrigiéndose ( o como sutilmente dice, “completando y matizando” su anterior doctrina) las *pautas de decisión* dejando a un lado *el terreno discrecional de la razonabilidad judicial* cuando se trata de medir en su dimensión temporal lo que significa una “razonable inmediatez en la reacción del trabajador” frente a la despido, *hacia el criterio legal*, cohesionado y vinculado a la seguridad jurídica que es el que le lleva a marcar un plazo máximo, en todo caso, para accionar por despido.

- Quizá, con juicio apresurado, pueda verse en esta decisión ciertos atisbos voluntaristas o creativos. Es más, no puede dejar de pensarse que también desde la dogmática jurídico laboral introduce la institución de la prescripción en un terreno abonado por la ley a la caducidad cuando se trata del régimen jurídico del plazo de la acción del despido. Quizá sea su punto más controvertido. Pero es que si sopesamos los pros y contras en una decisión judicial llamada a unificar, no cabe duda que resulta más operativo y justo (en clave de igualdad) tener un criterio seguro aferrado a la ley que otro más incierto al albur de la razonabilidad judicial de la inmediatez en la reacción en estos supuestos.

-En conclusión, la sentencia comentada es relevante, novedosa y genuinamente resolutoria de un debate casacional. Podrá tildarse de creativa, pero creativa conforme a ley, alineada con el ordenamiento jurídico. Lo que no es, es voluntarista. Nada más lejos de esta conclusión hay en esta doctrina que “completa y matiza” criterios anteriores. Si profundizamos y tomamos amplia perspectiva del papel que está llamado a cumplir la jurisprudencia. Podemos contemplar – tomando palabras de Xiol Rios<sup>[8]</sup>- que con esta decisión “se está devolviendo el proceso unificador (el permanente camino argumentativo de unificación de criterios, de reconducción del sistema a la unidad), del ágora en que muchos pretenden situar el valor vinculante de un precedente, al foro al ámbito propio de la discusión antecedente a la decisión judicial y de la motivación de ésta”. Su valor jurídico y práctico lo resume muy bien la propia sentencia cuando desliza un juicio-conclusivo-reflexivo en su fundamentación jurídica al señalar que “[S]e trata de una solución flexible, que concede amplio margen de respuesta frente al despido deficientemente notificado por el ente público pero que, a la vez, en tanto el legislador afronta de manera expresa el problema, establece una cláusula de cierre”.

---

## Referencias:

1. ^ STS 727/2020 de 24 julio, ECLI:ES:TS: 2020:2794 (rcud. 1338/2018) sentó una doctrina en este sentido como recuerda la STS 956/2022 de 13 diciembre (rcud. 4214/221 )
2. ^ Fundamento jurídico primero, párrafo primero, de la sentencia TS (Social) 529/2023 de 19 de julio 2023 comentada.
3. ^ Este precepto se modificó con efectos de 2 de octubre de 2016, por la disposición final 3.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre Ref. BOE-A-2015-10565
4. ^ La STS 727/2020 de 24 julio (rcud. 1338/2018) sentó una doctrina que, como recuerda la STS 956/2022 de 13 diciembre (rcud. 4214/221 ), hemos replicado en numerosas ocasiones
5. ^ Sobre el alcance de esta modificación legal cfr. Martínez Moya, Juan. *El agotamiento de la vía administrativa previa y el plazo de caducidad. Foro Social. Coordinador: Francisco Javier Lluch Corell Revista de Jurisprudencia*, el 1 de octubre de 2016 *El Derecho.com*

6. <sup>^</sup> STS 727/2020 de 24 julio (rcud. 1338/2018) dos meses; STS 402/2021 de 14 abril (rcud. 3663/2018 ) menos de dos meses; STS 1254/2021 de 10 diciembre (rcud. 947/2019 ) cuatro meses; STS 80/2022 de 27 enero (rcud. 4282/2019 menos de dos meses; STS 198/2022 de 8 marzo (rcud. 4874/2019 ) dos meses y unos días; STS 352/2022 de 19 abril (rcud. 2151/2020 menos de dos meses; STS 537/2022 de 10 junio (rcud. 1358/2021 ) poco más de un mes; STS 710/2022 de 7 septiembre (rcud. 1644/2021 ) dos meses y medio; STS 956/2022 de 13 diciembre (rcud. 4214/2021 ) dos meses.
7. <sup>^</sup> Cfr. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, RAE, Cumbre Judicial Iberoamericana, Asociación de Academias de la Lengua Española, <https://dpej.rae.es/>.
8. <sup>^</sup> Xiol Ríos, Juan Antonio. *El precedente judicial en nuestro Derecho. Una creación del Tribunal Constitucional*. Revista del Poder Judicial, núm. 3, septiembre de 1986.