

# La forma en el despido

POR EL

DR. JUAN GARCIA ABELLAN

Profesor Adjunto de la Facultad de Derecho

## 1.—El despido

La teoría del Derecho del Trabajo ofrece numerosas posibilidades de elaboración de los principios fundamentales de esta disciplina jurídica. Tal acaece al considerar la problemática del despido, institución ésta de relieve sumo entre las que integran la relación laboral.

Penetrar una de las cuestiones que el despido ofrece al estudioso, cabalmente la que se refiere a la *formalización* de aquél, es el propósito que en esta ocasión perseguimos. En efecto, estímase que el despido parece producirse, primeramente, como algo querido por quien realiza la acción de despedir *in actu* (1), y con independencia de la obtención, mediante la acción aludida, de lo deseado; así los casos en que el despido que se pretende halla el obstáculo legal que neutraliza la voluntad. Sin embargo, esta observación ya es polémica, pues trátase de averiguar si el despido lo es sólo en cuanto perfecto, y si, de consecuencia, cabe remitir los demás supuestos a una figura de despido viciado de nulidad.

Por estar referido el despido a la relación jurídica de trabajo, se produce frente y contra uno de los sujetos de la misma y por el otro. Habrá de averiguarse cuales sean las formas jurídicas de producción del despido, esto es: el cauce mediante el cual el despido opera su pleno efecto pre-

---

(1) Prescindamos, por el momento de dudosas figuras de despido producidas con independencia de la voluntad de quien inicialmente puede despedir. A este punto dedicaremos atención más adelante.



tendido pues, como habremos de comprobar más adelante, la figura del despido sólo es reflejada por el Derecho cuando la voluntad de despedir, impelida por la causa de producción, es actuada de forma determinada y previamente establecida.

### A) CONCEPTO DE DESPIDO

La ruptura unilateral del contrato de trabajo (2) se produce mediante el despido. Ahora bien, la ruptura puede, inicialmente, ser provocada por cualquiera de las partes de la relación, lo que nos lleva a considerar la posible ambivalencia del término *despido*. El planteamiento debe ser éste, primeramente, porque la doctrina es contradictoria al respecto, y también, porque en orden al tratamiento del despido mismo, sus premisas serán distintas si se acepta la citada bilateralidad o si, por el contrario, se reserva la expresión y con ella unas formas específicas, a la parte empresarial de la relación.

a) *Concepto amplio*.—Se ha entendido por despido la acción de ruptura del vínculo por voluntad tanto del empresario como del trabajador. Ampliamente lo admite así KROTOSCHIN en sus *Instituciones*, considerándolo como derecho (3); afirma que comprende tanto al trabajador como al empresario, y lo define cual «facultad de poner término al contrato mediante una declaración unilateral de voluntad, en los supuestos, condiciones y formas previstos por la ley u otra norma respectiva» (4). Con posterioridad sin embargo, parece que KROTOSCHIN reduce el ámbito personal del concepto (5).

(2) Aceptemos, siquiera sea provisionalmente, la expresión «ruptura unilateral», postulada por MEXÉNDEZ PUAL, quien advierte al respecto que «el empleo de otro término podría dar lugar a equívocos, ante la imprecisión técnica de nuestra legislación en relación con la teoría de la ineficacia de los contratos donde puede distinguirse; a) inexistencia debida a la falta de alguno de los requisitos esenciales del contrato (causa, consentimiento, etc.); b) nulidad, cuando se viola algún precepto terminante de la ley; c) anulación, debida a vicio o defecto en los requisitos esenciales (dolo, error, etc.); d) rescisión, por causa de lesión o perjuicio de los contratantes; e) resolución legal, en los contratos bilaterales, cuando una de las partes deje de cumplir la contraprestación; f) resolución voluntaria, es decir, por condición resolutoria que hubiera sido pactada expresamente. (Vid. MEXÉNDEZ PUAL, *Derecho Social español*, Madrid, 1952, v. I, pág. 429).

(3) KROTOSCHIN, estudiando las dos clases usuales de despido, al referirse al despido sin justa causa, lo sigue manteniendo como derecho, si bien maliza su ejercicio en estos supuestos como abusivo, hasta plantear el despido como abuso de derecho. (Cf. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1947, v. I, págs. 416-7).

(4) *Instituciones...* cit., v. I, págs. 410-11.

(5) En su *Curso de Legislación del Trabajo*, Buenos Aires, 1950, trata de la «Denuncia del contrato (despido)», indicando que «la causa más frecuente y más importante de la terminación del contrato de trabajo es la denuncia. Cuando emana del patrono se le designa con la palabra más usual despido». Define a este último como «acto jurídico unilateral, de carácter cancelatorio, que para surtir efecto tiene que llegar al conocimiento de la parte destinataria» (pág. 189).

En esta misma amplitud comprensiva, PÉREZ BOTIJA considera el despido como la «denuncia o cesación del contrato por una de las partes» (6). Anotemos, sin embargo, una implícita rectificación del concepto, restringiéndolo a la persona del empresario, debida al citado autor, y similar a la ya señalada en KROTOSCHIN (7).

Sigue en cierto modo a los dos tratadistas aludidos, PÉREZ PATÓN, para quien el despido «es un derecho que corresponde tanto al patrono como al trabajador; en consecuencia, puede tener su origen en dos géneros de causas; las imputables a la *voluntad del empresario* y las provenientes de *denuncia del contrato por el trabajador* (8).

Sin pronunciamiento dogmático sobre el concepto de despido. MENÉNDEZ PIDAL parece referirlo, ampliamente, a *toda ruptura unilateral de contrato* (9).

La doctrina italiana, manejando con precisión la terminología, sitúa la cuestión en términos más rigurosos. Es BARASSI quien establece un término genérico—la *separación* (10)—como modo de extinción más frecuente de los contratos de trabajo (11), consecuencia de la denuncia de la relación, que «se suele llamar licenciamiento o dimisión según proceda del empresario o del trabajador» (12).

DURAND-VITU conciben ampliamente el despido como acto jurídico que permite la *rescisión* unilateral del contrato de trabajo por tiempo in-

(6) Vid. *Curso de Derecho del Trabajo*, 3.<sup>a</sup> ed. Madrid, 1952, pág. 276.

(7) Al comentar la causa octava del artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, escribe: «Dentro del régimen jurídico del despido, es decir, de la denuncia o cesación del contrato por voluntad del empresario...» (Vid. PÉREZ BOTIJA, *El contrato de trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed. Madrid, 1954, pág. 237).

(8) Vid. *Derecho Social y Legislación del trabajo*, Buenos Aires, 1954, pág. 408.

(9) La expresión citada constituye el epígrafe III del capítulo IV de su *Derecho Social* (vol. I); figura entre paréntesis, mas precedida del vocablo *despido*. Por otra parte, al tratar la naturaleza jurídica del despido, afirma el autor: «la ruptura unilateral de los contratos de trabajo deviene, en su consecuencia por el despido, justo o injusto, del trabajador por el empresario o por voluntad del trabajador» (loc. cit., pág. 429).

(10) *Recesso*—que no *rescissione*—preferimos traducirlo por *separación* (acción o efecto de separar o separarse), desplazando la voz *recesso* que si castellana (del latín *recessus*), sobre infrecuente en la terminología jurídica patria, pudiera quizá inducir a confusiones, por este motivo precisamente. (La versión castellana de la obra de BARASSI, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, 1953, utiliza la voz *recesso*. (Vid. v. III, págs. 286 y ss.).

(11) Vid. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1949, v. III, pág. 210.

(12) Vid. op. y vol. cit., pág. 211: («...che vuol chiamare licenziamento o dimissioni, secondo chi venga del datore o dal prestatore di lavoro»). Nuestra voz *despido* halla su equivalencia italiana en *congiato* *congedo*. Evidentemente, la técnica laboral, al utilizar el *licenziamento* halla, en este vocablo, la plenitud inequívoca de significado que, por de pronto, no ofrece tanto la voz *despido*. Esta última, como recuerda AGUIXAGA TELLEGIÑA, no aparece en el Diccionario de la Real Academia hasta la edición XV, de 1925; la registra éste como sinónimo de *despedida*; esta última voz en la decimosexta edición del Diccionario, es definida como «acción y efecto de despedir a uno o despedirse», no registrando la acepción recogida por AGUIXAGA de «acción y efecto de despedir a algún servidor», o sea, «quitar a uno la ocupación, empleo o servicio». Por lo demás, sólo en la tercera acepción de la voz *despedir* se encuentra la referencia a «dejar de sí a uno, prescindiendo de sus servicios».

determinado, distinguiendo, en cuanto especie del mismo, al *licenciamiento* por el empresario y la *dimisión* del trabajador (13).

b) *Concepto restringido*.—Frente a las tendencias anteriormente reseñadas, son mayoría los autores que refieren el despido a la ruptura unilateral del contrato de trabajo por el empresario. Este es el criterio de bastantes autores españoles; GARCÍA OVIEDO afirma que «el despido supone un acto del empresario —acto pues unilateral— por el cual manifiesta al trabajador su decisión de que cese definitivamente en el trabajo, rompiendo de este modo el contrato que con él le ligaba» (14). MARTÍN GRANIZO y GONZÁLEZ ROITHVOSS, sin dar concepto del despido, lo refieren, no obstante, a la ruptura del contrato por el empresario (15). GALLART FOLCH es concreto y concluyente: «la terminación del contrato por voluntad del patrono es lo que se denomina *despido*» (16).

Sigue resueltamente el criterio de la restricción subjetiva HERNÁIZ MÁRQUEZ, para quien la posibilidad de romper unilateralmente el vínculo laboral, por voluntad del empresario constituye despido; de entre los aspectos que tipifican a éste, registra la «manifestación de voluntad a cargo del empresario, realizada en contraste con el plural acuerdo de deseos y aspiraciones, que mediante su convergencia originaron la creación de la relación laboral» (17).

Ultimamente, AGUINAGA TELLERÍA ha replanteado el concepto del despido. Tras recordar la novedad en nuestra legislación del vocablo, reconstruyendo lo que la misma sobre el particular ofrece (18), define al despido como «acto unilateral de interrumpir el contrato en ejecución de la voluntad del empresario de acabar con el mismo, con virtualidad

(13) «La résiliation s'exerce par un acte juridique, qui porte la dénomination générale de *congé*, et celles de *licenciement*, lorsqu'elle émane de l'employeur, et parfois de *dimission* si elle provient du salarié. Vid. DURAND-VITTO, *Traité de Droit du Travail*, Paris, 1950, v. II, págs. 840-41, y *supra*, sobre el aspecto rescisorio.

(14) Vid. *Tratado elemental de Derecho Social*, 6.ª ed., Madrid, 1954, pág. 269.

(15) La distinción sin embargo, es explícita: «determinan los contratos individuales... por despido justificado del trabajador o marcha voluntaria de éste por consecuencia de la conducta del patrono». (Vid. de los citados su *Derecho Social*, 3.ª ed., 1935, pág. 252). Más adelante aluden a las «justas causas que autorizan al obrero a darse por despedido», lo que, aún a riesgo de la impropiedad terminológica, sirve, creemos, para insistir en que los conocidos publicistas mantenían el criterio de atribuir el despido, en todo caso, a acción de empresario.

(16) *Derecho español del Trabajo*, Barcelona, 1936, pág. 78.

(17) *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., pág. 363, *supra*. «Inicialmente queda perfilado el despido como una resolución unilateral de un entramado de derechos y obligaciones mutuos que se desarrollan alrededor de la relación de trabajo, y a cuya fijación han contribuido en desigual forma, tanto el trabajador como el empresario, sin olvidar la voluntad del Estado, manifestada mediante el contenido obligatorio de la misma, expresado en las Reglamentaciones de Trabajo al efecto dictadas» (loc. cit.).

(18) «De la vigente legislación española se deduce que el despido del trabajador por el empresario es medio específico de extinción del contrato de trabajo, sujeto en sus efectos, en caso de reclamación judicial, a una condición resolutoria de su nulidad o improcedencia, que en este último supuesto puede no obstante ser causa rescisoria a través de una indemnización optativa». (Vid. *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1952, pág. 480, nota 41).

extintiva y plenos efectos desde el momento que tuvo lugar, cuando le dá firmeza su convalidación legal» (19).

c) *Referencia legal.*—La Ley de Contrato de Trabajo contiene algunas referencias al concepto de despido, aunque suficientes para centrar la esencia del mismo. Según el artículo 76, los contratos terminarán, entre otras causas, por «despido injusto del trabajador por el empresario» (20) y «por voluntad del trabajador». El artículo 77 puntualiza las «causas justas de despido del trabajador por el empresario», en tanto que el 78 recoge las «causas justas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato» (21). Estos enunciados legales ponen de relieve varias cuestiones; en primer lugar, denuncian la falta de sistema técnico de la Ley, toda vez que el artículo 79 reseña causas por las cuales «no terminará el contrato de trabajo», que son, en substancia, la transmisión de la titularidad de la explotación industrial, de una parte, y de otra las que impiden, sin la voluntad del trabajador, el que éste pueda temporalmente prestar el trabajo (enfermedad, accidente, alumbramiento, servicio militar y ejercicio de cargo público), es decir, circunstancias estas últimas extra-voluntad, que operando apriorísticamente como temporales, determinan la suspensión de efectos del contrato, tan sólo y en principio. Por ello ha calificado PÉREZ BOTIJA de «innecesaria» la alusión que el artículo 81 hace al 79 (22).

El despido constituye, en términos generales, la resolución del contrato sin concurrencia de voluntades a tal efecto, de una parte. Se completa esta noción inicial, con el dato de que la no concurrencia no esté absolutamente implicada en casos de fuerza mayor. El régimen general de extinción del contrato está recogido en el artículo 76 de la Ley de Contrato

(19) Op. cit., pág. 481. En la definición recogida, avalada por la igualmente registrada en nuestra anterior nota, se pone de relieve el hecho de que AGUISACA refiere la acción de despido tan sólo al empresario. Pues bien, en nota a la definición que ofrece (loc. cit., nota 44) hace unas observaciones, a nuestro juicio innecesarias y confusas, aludiendo a los supuestos en que «el trabajador se despide», para concluir afirmando que «sólo puede decirse que el empleador despide y que el asalariado se despide». Cabalmente esto es lo que no se puede decir, si pretendemos para la teoría del Derecho laboral una creciente progresión constructiva; podrán decirlo si acaso los autores que defienden el concepto amplio del despido. No pueden decirlo a menos de incurrir en la denunciada confusión quienes, como AGUISACA defienden, a nuestro juicio muy acertadamente, la atribución del despido al empresario.

(20) Más adelante, sobre la causa citada y su expresión terminológica, hacemos breves consideraciones.

(21) El artículo 81 determina los efectos de los despidos por causas imputables al trabajador de los despidos sin causa justificada, de los despidos basados en alguna de las causas comprendidas en el artículo 79 y, por último, los efectos del supuesto en que «fuere el trabajador el que incumpliere el contrato, abandonando el trabajo».

(22) Hay en este párrafo una alusión innecesaria a las causas de despido referidas en el artículo 79 (cesión o traspaso de la industria, accidente o enfermedad del trabajador, servicio militar, alumbramiento) y decimos innecesarias porque, con motivo ocasional del despido indemnizable, es obvio que habrán de ser habidas en cuenta, aun cuando el legislador no lo dijera. (Pérez Botija, *El Contrato...* cit., pág. 280).

de Trabajo, que enumera hasta nueve causas extintivas (23). Ahora bien, sobre la base del artículo 76 citado sólo hallamos dos causas que determinen la figura del despido; la séptima, alusiva a la crisis laboral o «despido por crisis» (24), y la octava, referida al despido injusto del trabajador por el empresario. En consecuencia, el despido con *justa causa*, es decir, el irreprochable en derecho (25) no es aludido entre las causas genéricas del artículo 76, si bien es objeto específico del 77, lo que evidencia la falta de rigor terminológico de la ley, de una parte; pero de otra, y esto es sobremanera interesante, la atribución de la figura del despido a la voluntad del empresario, frente a la del trabajador para dar por extinguido el vínculo laboral. Esta tendencia es ratificada por la propia Ley al regular, en el artículo 81, las consecuencias de la extinción del contrato por voluntad de una de las partes pues, cuando opera la de la empresa, alude al despido (por causas imputables al trabajador y por motivos justificados), y al referirse a la del trabajador, expresa el «incumplimiento de contrato» (26).

Podemos, en consecuencia, concluir afirmando que, formalmente, la Ley de Contrato de Trabajo reserva la expresión *despido* a la resolución del contrato por voluntad del empresario, acompañada, alternativamente, de causa justa o sin ella, lo que, a su vez, plantea otro orden de proble-

(23) Artículo 76: Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes: Primera. Las consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario.

Segunda. Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato. Si llegado el término no hubiera denuncia por ninguna de las partes, se considerará prorrogado fácilmente el contrato por tiempo indefinido, salvo pacto en contrario.

Tercera. Mutuo acuerdo de las partes.

Cuarta. Muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo.

Quinta. Muerte del trabajador.

Sexta. Fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las causas siguientes: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones, y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se hayan podido evitar.

Séptima. Cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica, siempre que dicha cesación haya sido debidamente autorizada conforme a las disposiciones legales en vigor.

Octava. Despido injusto del trabajador por el empresario.

Novena. Por voluntad del trabajador.

(24) Sobre el denominado «despido por crisis», advertimos por el momento su problematismo en orden a ser considerado propiamente como despido: el Decreto de 26 de enero de 1944 y la Orden de 5 de abril del mismo año, que regulan la suspensión o cese de actividades industriales, por crisis, no aluden a despido, y sí a la suspensión o extinción de relaciones laborales.

(25) PÉREZ BOTIJA se hace eco de este defecto: «...el apartado 8.º al hablar sólo de despido injusto, comete una omisión notoria, puesto que todo despido originará extinción de contrato». (Cf. *El contrato...*, pág. 237).

(26) Sobre las consecuencias de la terminación del contrato por alguna de las causas del artículo 79, a que también alude el 81, nos remitimos a lo ya dicho. Por lo demás, el texto del artículo 81 al respecto, no utiliza la expresión despido.

mas; fundamentalmente, el de extender el concepto doctrinal de despido a todo supuesto de resolución intentada o, por el contrario, reducirlo a los casos de resolución intentada y obtenida de derecho.

## B) PROBLEMAS SOBRE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO

Por la especial configuración jurídica de la relación laboral, reviste interés preferente la determinación de la naturaleza jurídica del despido. Si nos desenvolviésemos en la llana superficie de la contratación privada, el despido, en cuanto forma extintiva, no precisaría de tan relevante cuidado teórico. Mas en la relación de trabajo, la determinación independiente de la voluntad de extinguirla, atribuible al empresario, se halla, no coartada, sino dirigida de tal suerte que, la consideración de las coacciones y formas impuestas contribuye a poner de manifiesto la necesidad de averiguar la naturaleza jurídica del despido.

La resolución voluntaria de la relación de trabajo, que tanto conviene a empresario como a trabajador, y en función de contratos pactados por tiempo indeterminado, ha sido caracterizada por SIMI del siguiente modo: «acto unilateral, voluntario, recepticio, constitutivo, irretroactivo y no sometido, salvo excepciones, a especiales requisitos de forma» (27). Estas notas configuran el acto resolutorio a partir de la discrecionalidad máxima de quien lo realiza (28), que expresa, por este arbitrio, una voluntad de extinguir extraña por principio a la motivación justificativa del acto extintivo (29); los elementos restantes—carácter recepticio, constitutivo, etc.—lo son en cuanto producto de la unilateral voluntad exteriorizada; o más exactamente, consecuencias legalmente necesarias de ella.

De la anterior discriminación de notas, podemos obtener una inicial consecuencia: desde el punto de vista de SIMI, el despido ofrece un carácter constitutivo, substancial, no formal, desprovisto por principio de motivación alguna. Nos interesa al respecto relacionar motivación y forma: de esta última, su ausencia es la regla general (30), lo que sitúa al

(27) Vid. VALENTE SIMI, *L'estinzione del rapporto di lavoro* Milano, 1948. Estas notas ya fueron registradas por BARASSI al estudiar la *denuncia ordinaria en general*. (Cf. *Il diritto...* cit., v. III, págs. 210 y ss., en especial, págs. 212 y ss., 222 y ss., y 226 y ss.)

(28) La *insindicalidad*, o sea, excepción de la norma colectiva sindical al acto resolutorio, completa la plena discrecionalidad aludida para los sistemas de fijación colectiva, mediante convenios, de las condiciones de trabajo.

(29) La expresión «voluntarios», sirve para indicar que la causa de resolución que se actúa es la facultad discrecional *insindical* de la parte y no la justa causa del artículo 2119 del Código civil en la que estrictamente se habla de *recesso*. (SIMI, op. cit., c. pág. 14).

(30) «no está sometido a forma especial, pudiendo ser producido de palabra. Algunos contratos colectivos establecen para el despido la forma escrita, y se discute, en estos casos, si la prescripción es sólo «ad probationem» y no «ad substantiam». (Op. cit., pág. 15).

acto jurídico del despido en posición absolutamente singular (31) y polémica, pues así como formales vienen a ser las causas permisivas del despido, formal es, necesariamente después, la expresión de éste, por lo que la discrecionalidad determinante y la ausencia de forma, parecen repugnar a los fines de garantía y eficacia que presiden el equitativo juego de la institución. De esta actitud parece correcto deducir que el despido reviste netos caracteres de acto de naturaleza privada bien que especial, frente al común de actos privados que modifican o extinguen una relación dada. Más exactamente y con BARASSI, puede hablarse de acto constitutivo complementando el alcance que a este término atribuye SIMI (32), por cuanto el carácter potestativo de la denuncia—despido si la produce el empresario—altera la situación jurídica del trabajador hasta el punto no ya de modificarla, sino de negarla *a quo* (de aquí la irretroactividad que los autores italianos señalan como característica de la extinción) por lo cual rebasa el mero carácter de efecto declaratorio (33).

Estos criterios son compartidos por KROTOSCHIN, quien afirma que «por su naturaleza jurídica, el derecho a la denuncia pertenece a la categoría de los llamados derechos potestativos o derechos formadores», añadiendo que la denuncia es el ejercicio de este derecho «y consiste en un acto jurídico unilateral, de carácter cancelatorio, que para surtir efectos tiene que llegar al conocimiento de la parte destinataria». Por lo demás, admite que «no es necesario, en general, que esta declaración se haga de una forma o en términos determinados...» (34).

En la doctrina francesa, DURAND remite el despido a la teoría general de los actos jurídicos, y en cuanto le atribuye tal carácter de acto, destaca los siguientes elementos distintivos: acto unilateral, creador de una situación jurídica nueva, indivisible y constituyendo el ejercicio de un poder discrecional (35), si bien fundamenta la institución de la denuncia en el orden público (36). Por este carácter *lineal*, constitutivo en definitiva,

(31) Si, evidentemente, este poder de denuncia, tan amplio, responde a la especialidad del contrato de trabajo y propende a evitar la permanente virtualidad de un vínculo cuya indisolubilidad—fuera de los casos de mutuo disenso—pudiera ser lesiva a la libertad del trabajador, en cuanto persona, al generalizarse, deja indefensa, desde otro flanco y con otro signo, esa misma libertad, pues un derecho amplísimo al despido, conduce a la esclavitud económica que es, de hecho, una virtual forma de esclavitud de nuestro tiempo.

(32) «Tiene carácter constitutivo porque su recepción determina la disolución de la relación». (SIMI, op. cit., pág. 15).

(33) Cf. BARASSI, op. cit., v. III, págs. 222-3.

(34) Vid. *Instituciones...* cit., v. I, págs. 411-2.

(35) DURAND-VITOU, op. cit., págs. 842-44.

(36) «Les raisons qui fondent l'institution du congé intéressent l'ordre public. Il en résulte la nullité de toute clause qui tendrait, directement ou indirectement, à supprimer l'exercice du congé» (loc. cit., pág. 840).



el despido no precisa de forma específica (37), salvo casos especiales (38).

Entre los autores españoles, MENÉNDEZ PIDAL, siguiendo hasta donde nuestro sistema legal positivo lo permite las direcciones antes consignadas, recoge como notas del despido, el carácter potestativo (39), informe (40), recepticio (41), constitutivo y no productor de efectos retroactivos (42). En definitiva, entiende que «el despido del trabajador o ruptura del contrato de trabajo constituye una regulación del derecho social de obligaciones diferente a la civil ordinaria que no admite, como regla general, que se rompa el vínculo contractual por la sola voluntad de uno de los contratantes, a no ser por consenso o por disposición legal expresa» (43), indicando, líneas más adelante, que «también podría fundamentarse este derecho a la ruptura en la libertad de administración de una empresa o negocio en cuanto no esté sujeta a limitaciones, cuando es el empresario el que lo ejercita» (44).

El despido, en cuanto a su naturaleza jurídica, dice AGUINAGA TELLE-  
RÍA, presenta dos caras: de un lado, simple hecho voluntario o acto jurídico —pero no negocio jurídico— con trascendencia en el campo del Derecho, y de otro, causa de extinción del contrato cuando queda convalidado» (45). El acto convalidador, que ya recogiera el autor citado como elemento perfeccionador del despido, sitúa a este último, desde tal concepción, como acto jurídico que, por ser de interés público, al exigir la sanción jurisdiccional o administrativa, sólo es concebible en cuanto perfecto, es decir, despido justo. De ahí su naturaleza, siguiendo la opinión de AGUINAGA, decididamente pública, y no en cuanto a la forma, sino por razón excluyente de carácter social. Con esta posición, el entendimiento jurídico del despido difiere notoriamente de cuantas versiones hemos citado anteriormente. La cuestión queda en pie, por el momento, si llegamos a plantear la posibilidad jurídica del llamado despido injusto pues, en él, ¿hay despido, rigurosamente hablando?

HERNÁIZ MÁRQUEZ, sin expresamente pronunciarse sobre la naturale-

(37) Op. cit., pág. 841.

(38) C. convenios colectivos, despido de mutilados, padres de familias numerosas. (Cf. op. cit., pág. 842).

(39) Cf. *Derecho Social* cit... v. 1, pág. 341: «Como declaración de voluntad potestativa...».

(40) «El despido, cual declaración de voluntad, puede ser hecho de palabra, por escrito y aún por medio de signos, mas debe ser serio y concluyente, sin condiciones» (loc. cit.).

(41) «...surte efectos jurídicos desde el momento de que manifiesta...» (loc. cit.).

(42) «Una vez declarada la ruptura, no debe producir efectos retroactivos, puesto que el contrato era válido y perfecto, dejando de tener causa desde el momento que se manifiesta, cual ocurre en los contratos sucesivos, no de prestación única, teniendo tal carácter irretroactivo por el hecho de ser unilateral, es decir, por ser acto constitutivo, creador de un nuevo estado jurídico entre los contratantes...» (op. y v. cit., pág. 432).

(43) Op. y vol. cit., pág. 430.

(44) Id. pág. 431.

(45) *Derecho del Trabajo...* cit., pág. 481.

za jurídica del despido, viene a coincidir con AGUINACA al anotar como nota típica la «existencia de causa o motivo» (46), cuya fundamental importancia resalta, lo que sitúa al despido en el ámbito restringido de su procedencia, es decir, que la virtualidad del mismo opera solamente en el llamado despido justo.

Por último, CABRERA CLAVER, que ha dedicado un interesante artículo al tema del despido (47) destaca, como nota característica de éste, la unilateralidad (48) referida tanto al trabajador como al empresario; este carácter subjetivo parcial, insistido por CABRERA, formalízase en el acto exteriorizador de la voluntad de terminar el contrato; la voluntad, por sí sola, no puede tener trascendencia jurídica. Lo que puede tener trascendencia jurídica son los actos en que se manifiesta. Exige, pues, el despido, un acto del que se deduzca aquella voluntad» (49). Esta opinión lleva a su autor a concluir que en los despidos *tácitos*, no seguidos del cese del trabajador, los efectos son tan sólo los del preaviso (50). Reviste esta postura doctrinal, verdadera importancia en orden al tema, pues si bien la naturaleza del despido no queda radicalmente resuelta, sí que el problema pone de relieve la importancia del aspecto formal de la cuestión. La exigencia del acto externo conduce, como veremos, a la cohesión del mismo con las *formas* legales de producción del acto mismo.

### C) CLASIFICACIÓN DE LOS DESPIDOS

A una inicial y simplista clasificación de los despidos en justos e injustos (51)—o su formulación más correcta de despidos sin justa causa y despidos por justa causa (52)— han seguido otras más completas, tal la de PÉREZ BOTIJA (53), aceptada por PÉREZ PATÓN (54), en la que se distinguen dos subclasificaciones: *a)* despido justo o injusto, y *b)* despido con indemnización o sin ella. «Ambas clasificaciones—dice PÉREZ BOTIJA—no siempre coinciden, pues si bien es verdad que el injusto lleva siempre

(46) *Tratado...* cit., pág. 363.

(47) *Concepto y naturaleza jurídica del despido*, en «Revista jurídica de Cataluña», julio-agosto, 1950, págs. 319 ss.

(48) «La nota característica del despido es la unilateralidad, esto es, ser debido a la voluntad de una sola de las partes» (loc. cit., pág. 320).

(49) *Id.* pág. 321.

(50) *Cf.* loc. últimamente cit.

(51) Procedente de la Ley. Así lo registran GALLARÍ, *op. cit.*, pág. 82 y GARCÍA OVIEDO, *op. cit.*, pág. 250.

(52) KRIVOSCHIN, *Instituciones...*, v. 1, págs. 413-14.

(53) *Curso...* pág. 270.

(54) PÉREZ PATÓN, *Derecho...* cit., pág. 408. Este autor registra, además, la clasificación formulada por HERNÁNDEZ.

aparejada indemnización, el despido justo, a veces, también origina resarcimiento de perjuicios (55).

HERNÁIZ distingue los despidos en un cuádruple planteamiento: justos e injustos; con derecho a indemnización y sin tal beneficio; individuales y colectivos; expresos y tácitos (56). AGUINAGA registra una clasificación muy parecida (57). En esta cuestión, creemos que todo ánimo clasificatorio debe responder a un fuerte arraigo previo de los conceptos mismos. Por nuestra parte, sólo es posible hablar rigurosamente de despido cuando éste es virtualmente susceptible de producción, o sea, cuando el convenio o la ley regulan con la causa, la forma de realizar el acto mismo y, seguidas tales prescripciones, el despido se produce efectivamente. No cabe entonces hablar de despido injusto pues entraña una contradicción de principio, ya que todo despido, en aquella línea, al producirse es justo. De ahí la necesidad, como haremos más adelante, de reparar en la figura del despido nulo o despido intentado con vicio que lo invalida.

## 2.—Extinción y despido

Por cuanto anteriormente dejamos indicado en orden al acto del despido, habrá de cuestionarse la potencia extintiva del acto mismo en relación con el contrato de trabajo. Si el despido, en cuanto acto potestativo del empresario puede no operar—por imposición de la ley—la extinción del contrato, resalta entonces su insuficiencia para algunos supuestos, por de pronto. De otra parte, aun el denominado despido injusto es, según el art. 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, causa de determinación de la relación laboral, de donde hay que concluir, según este segundo aspecto de la cuestión en que el despido, en todo caso, es causa extintiva. Pero tales contradicciones entrañan la quiebra de la técnica jurídica y, lo que más importa, de la seguridad laboral. Por ello es preciso considerar esta posible colisión. En otros términos: ha de establecerse una relación entre extinción del contrato y despido.

(55). *Loc. cit.*

(56) *Op. cit.*, págs. 364-66.

(57) Distingue, por la existencia o no de razón legal del empresario, en justo o injusto; desde el ángulo intencional, despidos subjetivos y despidos objetivos, pudiendo ser los primeros justificados o injustificados, junto a los que sitúa la figura de la propuesta de despido y la de nulidad o inexistencia de despido; por la forma, en expresos y tácitos, y desde el punto de vista de la reparación económica, en despidos con derecho a indemnización y despidos sin indemnización. (Cf. *op. cit.*, pág. 483).

## A) CAUSAS EXTINTIVAS

La Ley de Contrato de Trabajo dedica el cap. VII del Libro primero (artículos 76 a 81) a regular la extinción del contrato. En rigor, sólo el artículo 76 comprende —y no correcta ni absolutamente— las causas de extinción, ya que los artículos 77 y 81 están dedicados a la regulación del despido, y el artículo 78, a las causas justas de terminación del contrato por el trabajador; por otra parte, los artículos 79 y 80 refiérense, precisamente, a la no extinción del contrato (no extinción *stricto sensu* y suspensión temporal). Con toda evidencia le asiste la razón a PÉREZ BOTA cuando afirma que este capítulo de la Ley con las excepciones apuntadas, pudiera llamarse «estatuto general del despido» (58), sólo que, como veremos, precisamente en materia de despido, el capítulo VII está solicitando una profunda y meditada revisión.

Vayamos a las causas extintivas del contrato ciéndonos al contenido del artículo 76; pueden clasificarse en:

*Formales*: Las consignadas válidamente (primera). Término pactado (cuarta).

*Objetivas*: Muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante (cuarta). Muerte del trabajador (quinta). Fuerza mayor (sexta). Crisis laboral o económica (séptima).

*Subjetivas*: Mutuo acuerdo (tercera). Despido injusto del trabajador por el empresario (octava). Voluntad del trabajador (novena).

Por lo que al despido, como causa de extinción hace, ha de observarse que, en primer lugar, el artículo 76 no registra el despido justo o con causa, pues sólo en este caso opera el despido la extinción del contrato, lo que si bien es cierto que ha adquirido su máxima virtualidad a partir de las Ordenes ministeriales de 23 de abril de 1947 y 23 de diciembre de 1954, no empece para censurar el desliz, ya que independientemente de la aparición de la tan importantísima figura del *despido nulo* que la primera de las disposiciones citadas consagra, la propia Ley de Contrato de trabajo y para los casos de despido injusto prevee la posibilidad de no extinción cuando, en el artículo 81 establece el derecho de opción, derecho atribuible al *despedido* caso de que la empresa tenga más de cincuenta operarios fijos, con lo que, en tal supuesto, al decidirse el despedido injustamente por la readmisión, el despido injusto no opera la terminación del contrato: lo que acaece al ser el derecho de opción atribuible al tra-

(58) Vid. *El Contrato...*, pág. 221.

bajador por innovación de la reforma de 1944, modificando así la facultad optativa que la Ley de Jurados mixtos atribuía con exclusividad al patrono (59), de una parte, y de otra, al tomar el texto del artículo 76 de la vigente Ley su contenido del que daban los artículos 88 y 89 de la Ley de 21 de noviembre de 1931 (60), que el legislador separó de la enumeración de las «causas extintivas» el *despido justo*, llevándolo al artículo 77, e incorporó *ex novo* como causa extintiva, sin embargo, el *despido injusto*, produciendo así la inconsecuencia de dar como causa de extinción un despido injusto que, independientemente del *despido nulo*, con posterioridad introducido, puede no ser tal, según hemos advertido.

Compréndese, por lo dicho, que no es posible potenciar todas las causas de extinción del contrato en la figura del despido, y que tampoco todo despido opera la extinción del contrato, pues en este último aspecto, no ya en cuanto a los problemas de forma—sobre los que entraremos más adelante—sino en substancia, la flagrante contradicción de la ley, primero, y la figura legal del despido nulo, evidencian que el despido injusto no extingue, por principio, el contrato, salvo el caso de su aceptación tácita o expresa por el trabajador, en cuyo supuesto, al no plantearse formalmente contienda entre voluntades, no cabe hablar, en rigor, de despido, y sí de extinción del vínculo por mutuo disenso.

De todas estas cuestiones parece haberse hecho eco el legislador para un futuro que deseáramos próximo: el actual anteproyecto de Ley de Bases para un Código del Trabajo, elaborado por el Ministerio del ramo en abril de 1954, fija como únicas causas de extinción del contrato las de disolución, resolución y rescisión (61), en cuyo sistema, según opinión de PÉREZ BOTIJA, se condensa todo el estatuto de la extinción automática del contrato de trabajo, así como todo el régimen del despido (62).

(59) «Si en el fallo se declarase que no existe causa que justifique el despido del obrero, en él se otorgará opción al patrono para que lo readmita o para que le abone la indemnización que haya fijado el Presidente, haciendo uso del arbitrio que la ley le concede sobre la cuantía de la indemnización» (artículo 51 de la Ley de 27 de noviembre de 1931).

(60) Con modificaciones, pero especialmente troceando el artículo 89 que recogía como causas de terminación, entre otras, el despido justificado del trabajador por el patrono, dando, además, las estimadas como justas causas, o sea, el actual contenido del artículo 77 de la vigente ley (si bien que corregido con respecto del texto derogado del artículo 89).

(61) Serán causas de disolución las consensuales convenidas en el contrato y la mutua conformidad posterior de los contratantes.

Serán causas de resolución las voluntarias unilaterales por incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Serán causas de rescisión las involuntarias o de fuerza mayor. Vid. PÉREZ BOTIJA, *El anteproyecto de Ley de Bases para la Codificación del Derecho laboral español*. (Segunda parte de la ponencia enviada al Congreso de Derecho Social de Sao Paulo), publ. en «Revista de Derecho del Trabajo», Madrid, 1954, n.º 5, pág. 102.

(62) *Ibidem*.

## B) CAUSAS DE DESPIDO

Es preciso establecer la debida distinción entre «causas» y «clases» de despido, pues así se hará más riguroso el conocimiento de unas y otras, pudiendo determinarse con justeza los respectivos efectos.

Causas de despido son, evidentemente, las que operan, al producirse mediante las formas previstas por la norma legal, la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en las clases de despido, cabe admitir *causas insuficientes* y aun *ausencia de causa* junto con *causas suficientes*, todas las cuales variedades justifican las especies bastantes o no bastantes. Esto ya nos permite advertir que sólo puede hablarse con propiedad de despido, cuando se establece la referencia al despido con causa, o despido suficiente; mientras que al hablar de despido injusto, sin causa o con causa insuficiente, no se dá, en rigor, el despido pues sus últimas consecuencias —extinción del vínculo— quedan impedidas por el mecanismo de la ley. Otra cuestión y no menos importante es la que plantea la forma en el despido con causa suficiente; la inobservancia de aquella o defecto de la misma, provocando la nulidad del despido no niega la causa suficiente caso de haberla en efecto, sino que, precisamente, difiere el juicio sobre su existencia y validez hasta la producción formal del despido, lo que a su vez, tampoco quiere decir *perfección* pues ésta sólo se obtendrá cuando la forma exigida encaje la causa suficiente.

A esta relación causa-forma, conviene añadir la de clase. Los despidos presentan causas diversas y formas variadas; mas unas y otras difieren, hasta ser extrañas, de las clases. Evidentemente se puede establecer una clasificación de los despidos atendiendo a la causa (63) y aun a la existencia de ésta; también por la forma de producción. Mas existen modalidades de despido que se diversifican, no por las causas productoras —que normalmente son las comunes— ni por las formas específicas —que pueden o no quedar singularizadas— sino por las circunstancias objetivas o subjetivas que medien. Así, podemos hablar de *causas comunes* de despido, en circunstancias especiales (cualificadas por los sujetos; así, despido de mutilados, por ejemplo, o cualificadas por los sujetos y la coyuntura objetiva, cual los denominados despidos colectivos por crisis, entre otros). Por todo ello cabe deducir la posibilidad de clasificar los despidos independientemente de las causas de producción y formas de perfección, al considerar las circunstancias externas a la causa que los condiciona.

(63) Tal, la recogida en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, creemos que, en orden a la clasificación de despidos, reviste excepcional interés el examen de las formas irregulares de producción; así, el despido aparente, el despido *factum principis*, la dimisión provocada, el despido indirecto, etc. Toda esta última serie de cuestiones conduce al examen del que denominaremos despido impropio o activo pues considerando el despido como productor de acción resolutoria, si ésta la atribuimos al empresario en todo caso, la recepción, en todo caso también, será del trabajador; en tanto que si éste «se despide»—tesis admitida por algún sector doctrinal, según ya hemos apreciado (64)—o, dicho con más propiedad, resuelve el contrato, estaremos, cuando más y para diferenciar, en un supuesto despido actuado por el propio trabajador. Mas si por principio el despido es acción resolutoria—independientemente de su prosperidad—potestativa y recepticia del empresario, el supuesto apuntado reviste los caracteres de despido impropio, al que por ahora, decidimos denominarlo así pues dado el anarquizante estado de la terminología juslaboral al respecto, es aconsejable no hacer desaparecer la expresión.

A estas conclusiones es preciso llegar pues, aunque tangentes al tema de las formas, hemos de advertir con respecto de este último que, al excluir el despido impropio del concepto correcto de despido, las formas de producción constituyen, en primer término, formas reales o de hecho, extrañas al formalismo jurídico coactivo; y, en segundo lugar son, en pureza, extrañas al despido mismo, entrando en el ámbito de la dimisión, entendida ésta como específica forma de resolución del contrato por el trabajador, y más concretamente, al apreciar la forma compleja de la *dimisión provocada*, muy interesante por cierto y no estudiada en todas sus posibilidades (66).

### 3.—Elementos internos del despido

El despido es, jurídicamente, un acto potestativo, causalizado, condicionado legalmente y por el cual el empresario resuelve el contrato laboral que le vincula con el trabajador, sin perjuicio de indemnizarle cuando el acto, sancionado por la ley, irroque perjuicio al despedido excepcionalmente valuable. Sobre esta noción descansa la mecánica del despido, y en la noción misma halláanse los elementos que configuran la institución.

(64) Vid. infra, págs. 874 y ss.

(66) Sobre esta cuestión, vid. la comunicación que MARTINS CATUARINO presentara al I Congreso de Derecho Social, de Sao Paulo; publicada en la Revista de Derecho del Trabajo, Madrid, 1955, n.º 7, págs. 3 y ss.: *Dimisión provocada por el empresario*.

El contrato de trabajo se pacta por tiempo indeterminado, por tiempo determinado y por tiempo cuasi determinado (término incierto). En el primer supuesto, el despido no es más o menos frecuente que en los restantes, pero evidentemente constituye el más habitualizado de resolución, dado el *tempus* incógnito que vigoriza la vida del convenio; en los otros dos supuestos, sin embargo, también el despido puede hacer su aparición —*ante tempus*— cuando el incumplimiento del pacto y de las obligaciones reglamentarias o legales determina el juego de la potestad disciplinaria del empresario, el cual, en situaciones límite utiliza el despido como sanción (67).

Hay en todo caso, un ingrediente de voluntariedad y valorativo como determinante *a quo* de la realización del despido, más éste, que es jurídicamente un camino a seguir, un *processus*, en cuanto a exteriorización sólo es perfectible en su realización si el uso de la potestad empresarial se produce linealmente, es decir, siguiendo el camino formal, procedimental, con el que la ley, al imponerlo, condiciona el ejercicio de la potestad misma. En el despido, lo que en máxima porción tiene éste es, quizá, ese *processus*, pues no en balde, la política laboral se potencia, de una parte, frente al tema de la estabilidad en el empleo como medio técnico-económico de fijar la situación social de los trabajadores.

Potestad, causa y condicionamiento legal constituyen, en última síntesis, los elementos internos configuradores del despido. Y lo importante es advertir cómo, especialmente en nuestro ordenamiento laboral, ese condicionamiento legal, al que no procede llamar adjetivo pero sí formal, opera con tanta esencialidad como sus precedentes. Así, no basta poseer potestad suficiente ni advertir lo palmario de la causa para perfeccionar el despido; el condicionamiento legal se substantiviza cuando pretende el empresario resolver el contrato por incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador. Los alcances de estas proposiciones son, para la dogmática del Derecho laboral —y más inmediatamente para la teoría del contrato laboral— incalculables. La figura del despido *nulo*, cuando se omitieron los condicionamientos legales para resolver la relación ad-*vera*, con la imposición vincular de pleno derecho, cómo imperativos del derecho público invaden cada vez con mayor penetración, las fronteras, de suyo inciertas, del contrato.

A los fines de nuestro estudio sobre la forma interesa, siquiera ligeramente, una referencia a estos elementos internos.

Como «derecho potestativo» ha configurado KROTOSCHIN el despido,

(67) El carácter punitivo del despido, no es más que una faz de la institución; la separación del obrero que no cumple, de las filas de la empresa, constituye también, para ésta, la realización de su derecho a mantener la normalidad de la producción.



atribuible tal derecho a las partes del contrato (68). En rigor, mientras la polémica se desenvuelva en el seno de la contractualidad más estricta, el despido no pasará de esta configuración. Mas es lo cierto que en la teoría jurídica de la empresa laboral (69), la naturaleza inicialmente privada de esta última es superada por inequívocos ingredientes publicísticos que elevan al rango de potestades delegadas las que se configuraron inicial e incompletamente como meros derechos de disposición atribuidos por la ley o fijados en el pacto, al empresario. Sólo así es posible llegar a una explicación satisfactoria de los condicionamientos formales que fijan la producción del despido (70). Porque, igualmente, las potestades empresariales, fuertemente fijadas, vienen a constituir el equilibrio de los límites, igualmente intensos, a la posibilidad de prescindir de la prestación laboral del trabajador.

La empresa, como «ente privado que ejercita funciones de derecho público» (71) comprende, en una tríada de potestades (72), el poder de disciplina; de imponer ésta en todo momento. Al relacionar la vida de la empresa con la presencia en la misma de los trabajadores a su servicio, destaca, como nexo institucional, la fijación y estabilidad de los segundos en la primera. La excepción a este principio sólo puede provocarla el trabajador mediante conductas diversas, unas *provocativas* y otras *constitutivas*; las primeras constituyen actos queridos o negligentes que provocan, contra la voluntad del autor, el despido; las segundas configuran actos nudos y simples de resolución del vínculo (73). En consecuencia, el despido es ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial, pues sólo en supuestos de incumplimiento de deberes laborales, y contra la voluntad del trabajador, puede éste ser despedido.

Hay una primera limitación, de consiguiente, al acto de despedir, derivada precisamente de la existencia de potestad disciplinaria. De aquí el que la forma de escrituración de esa potestad, en los actos de imposición del despido, sea de relevancia suma en nuestro derecho.

(68) Vid. *supra*, pág. 874.

(69) Notas de la misma, en PÉREZ BORJA, *Curso...* cit., págs. 45 y ss., y del mismo autor, *Notas sobre el concepto de empresa. Su especial consideración en el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Mercantil*, 1948, v. V.

(70) Llega a conclusión contraria KROTSCHNIG precisamente por su estancamiento en la tesis contractual estricta; para este autor la forma es irrelevante, bastando que la voluntad de producir el despido sea «suficientemente clara e inequívoca en el sentido de poner término al contrato. (Cf. *Instituciones...*, v. I, pág. 412).

(71) PÉREZ BORJA, *Curso...*, pág. 445.

(72) Reglamentaria, de mando y disciplinaria. Vid. PÉREZ BORJA, *loc. cit.*

(73) Pues, el abandono de trabajo encaja, más que en la resolución tácita, en causa de despido.

## B) CAUSA

Las conductas provocativas del trabajador, tienen su sanción jurídica límite en la producción del despido, lo que, en otras palabras, halla su traducción al hablar de causas de despido o despido con causa.

Al tecnicizarse la operatoria del despido, el acto complejo que es, deviene causal, o sea, se basta a sí mismo para causalizar la situación nueva de desligamen, mas, para que ello acaezca así, han de contarse, a su vez, las causas determinantes del despido mismo. Al hablar del despido como acto causal, es preciso considerar esta doble vertiente: causalidad recipiendaria del hecho material que posibilita el despido, de un lado; y de otro, causalidad del acto que, al cerrar su ciclo perfectivo, provoca de inmediato la disolución del vínculo.

Al referirnos al despido como acto causalizado, estamos aludiendo a su base dinámica; las causas de despido del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, son el molde positivo que forma como susceptibles de sanción cuantos hechos materiales encajen en ellas. Por otra parte, cabe la existencia de causa resolutoria del contrato, no imputable a la conducta del trabajador y, también en cierta medida, extraña a la voluntad de la empresa; tal, el supuesto del párrafo segundo del artículo 81 de la Ley del Contrato, sobre despido por motivos justificados, pero independientes de la voluntad del obrero; esta causa polarízase, de hecho, en la crisis laboral o económica, considerada aquí con menor entidad que en el artículo 76, causa séptima (74); aparte de plantear serias dudas la

(74) La crisis laboral o económica posibilita, a tenor del artículo 76-7.<sup>a</sup> de la Ley, la terminación del contrato, pero está referida con exclusividad a la «cesación de industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral o económica...», en tanto que el párrafo segundo del artículo 81, al referirse a «motivos justificados pero independientes de la voluntad del trabajador» y autorizar la exigibilidad de salarios correspondientes al plazo de preaviso, parece aludir a los casos en que la crisis no sea de tal entidad que provoque la cesación de las actividades de la empresa; así creemos lo indica PÉREZ BORTA, basándose en el enunciado del artículo 446 de la Ley de Jurados Mixtos. (Cf. *El Contrato...*, págs. 276-7). Debe sin embargo tenerse en cuenta la más detallada regulación que de las consecuencias de la cesación o suspensión de trabajo por crisis, hace el Decreto de 26 de enero de 1944 y la Orden de 5 de abril del mismo año; independientemente de la suspensión o cese de las empresas, el Decreto hace referencia a la modificación de condiciones de la relación laboral tales como la «reducción de plantilla» (artículo 2), que tramitada según el procedimiento que el Decreto establece, puede ser autorizada —«cese en sus puestos de... parte de los trabajadores de la empresa» (artículo 5)— pero quedando en todo caso a salvo el derecho de aquellos a percibir una indemnización que fijará el Magistrado de Trabajo, y que no podrá ser inferior a quince días ni exceder del importe de un año de jornal» (artículo 5; este precepto es aclarado por el 2.<sup>o</sup> de la Orden de 5 de abril de 1944).

Por todo ello creemos de difícil aplicación, al margen del Decreto de 26 de enero y Orden de 5 de abril, el juego del párrafo segundo del artículo 81 de la Ley. Su mecanismo, en caso

remisión de este «despido» por crisis resuelto por el artículo 81, pensamos que aquí, la figura del despido doctrinalmente entendida, es de difícil encaje (75), pues falla el elemento potestativo, admitido por la generalidad de los autores (76).

### C) CONDICIONAMIENTO LEGAL

Si la causalidad queda objetivada por la Ley, reglamentaciones o reglamentos de empresa, como derecho substantivo y básico, el condicionamiento legal alude a la operatividad de aquella mediante el derecho formal. Este condicionamiento constituye la expresión de garantías máximas al trabajador, para que el despido se produzca efectivamente sólo en los casos en que la causalidad necesaria quede públicamente constatada. Este tercer elemento interno del despido, virtualiza además la exterioridad del acto, por lo que su valor es sobremanera considerable, hasta el punto de que la figura del despido nulo surge cuando se omitió la observancia de este condicionamiento.

A la consideración específica de todo ello, desde el plano especulativo que permite la positividad de nuestro derecho vigente, dedicamos las notas que siguen.

#### 4.—Condicionamiento legal del despido

Se puede resumir la legislación española en la generalidad de sus términos y por lo que al aspecto formal del despido respecta, advirtiendo

de despido *anticipado o ante tempus*, para trabajos eventuales, no procede cuando se produce la resolución sin causa, por el propio y explícito texto de la Ley; queda entonces sólo y exclusivamente, el caso, en trabajos pactados para obra o servicio determinados, con fijación también de tiempo, casos estos no frecuentes ni fáciles de presumir. Más normal es reducir el supuesto a los casos de contratación para obra indeterminada pero de corta duración (caso previsto para los trabajadores eventuales en la Reglamentación de la Construcción); entonces, el preaviso juega su pleno papel, y la inexistencia de este preaviso, al dar por extinguida la relación, produce la obligación empresarial de abono del importe de aquel, para aliviar la situación circunstancial de paro del trabajador.

(75) Sólo encajarían en los «motivos justificados» independientes de la voluntad del trabajador los supuestos ya planteados, siquiera raramente, de ciertas rescisiones, cuales son, por ejemplo, las provocadas por celos de la esposa del empresario hacia la trabajadora. Núñez SÁNCHEZ refiriéndose al caso para salvar la posibilidad del despido no impuesto como sanción, y lo adecúa precisamente en el párrafo 3.º del artículo 81—despido injusto. Quizá deba ser así en función de que este párrafo registra la indemnización a fijar por el Magistrado, en tanto que el párrafo 2.º limitase a facultar la petición de los salarios del preaviso. Creemos que, en una futura revisión de la Ley, todos estos problemas deben ser objeto de meditación, a fin de resolver las posibilidades de resolución del contrato (no despido) por causas justas y no imputables al obrero, sin embargo.

(76) Generalmente aludido en la nota de *unilateralidad*.

que, ampliamente tanto los despidos individuales como los colectivos, producidos con causa suficiente, están regulados por normas contenidas para los primeros, en las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenes Ministeriales de 23 de abril de 1947 y 23 de diciembre de 1954 (77), y para los segundos en el Decreto de 26 de enero de 1944 y Orden complementaria de 5 de abril del mismo año. Las disposiciones que en materia de despido contienen, tanto los artículos ya citados de la Ley de Contrato de trabajo como el vigente título XI de la de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931 y disposiciones complementarias (78), si bien interesan a la materia, por estar polarizadas en los efectos técnicos de la disyunción despido justo-injusto, con sus efectos no anulatorios sino operativos en el segundo supuesto, quedan, según razones ya anotadas, desactualizadas en gran medida y, desde luego, al margen de una sistematización de las formas constitutivas que tratamos de estudiar.

Ahora bien, igualmente existen normas específicas producidas para formalizar el despido, atendiendo, unas, a la persona del trabajador, y otras, a la función o trabajo. Todas ellas limitan, por su mayor condicionamiento, el mecanismo jurídico del despido mediante formas específicas. Mas, antes de entrar en el estudio de toda esa masa reguladora, se nos plantea el problema de considerar la posibilidad de que las partes fijen, en las cláusulas del contrato laboral, formas particulares de producción del despido. Vayamos primeramente a esta cuestión.

#### A) VALIDEZ DE LAS FORMAS PACCIONADAS

Trátase de averiguar si en un contrato individual de trabajo cabe el pacto sobre causas y formas de producción del despido diversas o, cuando menos extrañas a lo que sobre la materia contiene la legislación general. A este respecto hemos de considerar sumariamente el contenido de la Ley de Contrato de Trabajo en sus artículos 9-2.º; 10, primera parte; 16-7.º y 76, primera.

El artículo 9 establece las fuentes de la relación laboral, situando en segundo lugar a la voluntad de las partes, siendo su objeto lícito, y sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o pactos contrarios a las normas legales. Por este precepto llegamos a un doble planteamiento: de una parte, ¿pue-

(77) Anticipamos que esta Orden, atribuyendo potestad sancionadora, como hemos de ver, a la totalidad de empresas, aunque no estén obligadas a confeccionar Reglamento de Régimen Interior, aumenta en un ámbito considerable la importancia de la de 23 de abril de 1947.

(78) Una referencia al conjunto de estas disposiciones, se contiene en el trabajo de Núñez-Sampedro: *Evolución del despido sin causa*, publicado en *Estudios dedicados al Profesor García Oviedo*, Sevilla, 1952, v. II, págs. 287 y ss.; oñ especial, 313 y ss.

den establecerse condiciones de producción del despido que lo operarán en supuestos de inobservancia de las mismas?; y, en segundo lugar y en cuanto correlato de lo anterior; admitida la posibilidad de tales condicionamientos substantivos, ¿cabe el condicionamiento formal de producción del despido por las causas pactadas? En cuanto a la primera interrogante, es precisa su correlación con los artículos 16 y 76 respectivamente. En efecto, el artículo 16 establece las cláusulas que deberá contener el contrato de trabajo escrito, entre las cuales figura la declaración de si se establecen o no sanciones, y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y garantías de su efectividad. El artículo 76 determina que los contratos de trabajo terminarán, entre otras causas, por las consignadas válidamente en el contrato, salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Al plantearse en un contrato individual cláusula por la cual, determinado incumplimiento no registrado por las leyes ni opuesto a lo que las mismas preceptúan, produce en el empresario la potestad de despedir, su aceptación, a los fines de efectividad, queda limitada por el imperativo del artículo 9 —condición menos favorable o pacto *contra legem*— que lo es de carácter predominantemente objetivo, y por el del artículo 76, este último doblemente decisivo ya que de una parte está referido al supuesto extintivo, y de otra introduce fuerte limitación al legalizar la doctrina del abuso del derecho que, a los efectos de neutralizar causas paccionadas productoras de despido, determinadas *extra legem*, puede operar indudable eficacia (79).

Independientemente de la dificultad práctica de hallar causas de despido no subsumibles en las genéricas de las Reglamentaciones de Trabajo, o en las más detalladas de los Reglamentos de régimen interior, cabría aceptar, por lo visto y con las reservas señaladas, la adecuación en el contrato de causas productoras de despido.

Mas, nuestra segunda cuestión—la que preferentemente interesa ahora—radica en la posibilidad de fijar, en el contrato, las formas de verificación de estas causas. El artículo 16 de la Ley, referido—lo reiteramos—al contrato escrito, alude, en cuanto a sanciones, a la «forma de determi-

(79) Por ello consideramos excesiva la opinión de ERBÉN BORRERO cuando, examinando el artículo 76-1.º dice que «la redacción del precepto, unida al principio de favor que inspiran, entre otros, los artículos 9 y 36 de la Ley, excluyen, casi por completo, la posibilidad de abuso del derecho en el supuesto técnico-jurídico del artículo 76». (Vid. *El abuso del derecho en el Contrato de Trabajo*. En *Revista Derecho del Trabajo*, Madrid, 1954, n.º 1, pág. 3).

Si ciertamente, tanto el artículo 9 ya examinado, como el 36, referido a la nulidad de pactos que limiten el ejercicio de derechos, o contengan renuncia a indemnizaciones, perjuicios o cualesquiera otros beneficios, coartan en una medida la posibilidad del abuso, piénsese que en el punto ahora examinado—causas abusivas de despido, así como formas de producirlo que conduzcan a la indefensión del abuso—el juego del artículo 76, en relación con el 16-7.º, ofrecerá amplias posibilidades.

narlas y garantías de su efectividad». En primer término, la exclusión concreta de los contratos verbales, aligera la cuestión, ya que para esta última variedad, sólo las formas legales de producción del despido son invocables. Ahora bien, en los contratos escriturados, la exigencia del artículo 16-7.<sup>a</sup>, es doble en este aspecto; forma y garantías, a que alude, son expresiones que, en nuestra opinión, responden a dos aspectos diversos; la forma de determinación estará referida a la determinación substantiva de las causas de sanción y sanción misma coordinada; y en cuanto a las garantías, corresponderán éstas a la fijación procedimental para aplicar las sanciones. Así, llegados a la sanción límite laboral—el despido—cabe pensar que a ella corresponderán unas garantías o una forma específicamente pactadas.

En este punto, la referencia a las posibles formas paccionadas, habrá de relacionarse con las normas legales de común o especial aplicación. Creemos que al establecer esta relación—Ordenes de 23 de abril de 1947 y 23 de diciembre de 1954 y Reglamentaciones—se concluye en lo difícilmente concebible de establecer, por pacto, una forma determinada para producir el despido, pues, entendido éste siempre como consecuencia de incumplimiento de obligaciones laborales por el trabajador, su determinación se produce a través del enjuiciamiento del hecho contrario a pacto o ley, sancionable en definitiva, y a estos efectos, la forma de imposición de la sanción límite, queda fijada, en su generalidad, por normas legales.

## B) FORMAS DE JUS COGENS

Corresponde, en consecuencia, fijar el alcance de estas normas recién aludidas. Ellas contienen preceptos coercitivos por los cuales, y sólo por ellos, es posible la producción del despido. Unas son de carácter genérico; otras, específicas, por su atención a situaciones concretas. Todas ellas, con las excepciones a que se aludirá, regulan la producción del despido en cuanto consecuencia jurídicamente producida de hechos causales que lo provocan.

### 1. Formas genéricas.

En éstas, cabe distinguir dos grupos: formas genéricas para despidos individuales, y formas genéricas para despidos colectivos, cuya causa, sólo forzando el concepto es subsumible en el despido (80).

(80) Los supuestos de crisis laboral o económica, a los que estos despidos se refieren, sólo provisionalmente y hasta que no se formule una revisión doctrinal a fondo de los supuestos dogmáticos del Derecho del Trabajo, son admisibles en cuanto causales de despido. La situa-

1. Despidos individuales. Estos precisan de causa suficiente, la cual puede, según vimos, venir tipificada por la ley, los reglamentos o quizá el contrato escrito. Cualquiera que sea la fuente subsuntiva, precisa de una forma determinada.

A partir de la regulación estatal de las condiciones de trabajo, nuestras reglamentaciones establecen unas mínimas, de un lado, y otras únicas en el sentido de excluyentes. En el grupo de estas últimas deben comprenderse todas cuantas prescripciones contienen en materia de estabilidad de empleo. Al respecto, el ingreso en la empresa, la obtención del carácter de trabajador fijo de la misma, con adscripción a la plantilla aprobada y en la categoría profesional correspondiente, sitúan al sujeto en el estado de inamovible relativo o absoluto, con la sola posibilidad de remoción cuando incumpla obligaciones laborales, de tal entidad, que provoquen el despido. En estos supuestos, es trámite obligado la previa instrucción de expediente (81) disciplinario; al respecto, es de lamentar la ausencia de un criterio legal modelo (82) pues las variantes sobre el expediente, en especial por lo que se refiere a la resolución del mismo, hace que al ser bastantes (83) impere un trato desigual para iguales supuestos fácticos.

La Orden ministerial de 23 de abril de 1947, que introduce con indudables consecuencias de fondo la figura del *despido nulo* (84), combinada con el contenido de la de 23 de diciembre de 1954, configura la forma genérica de producción del despido. Considera implícitamente la Orden de 23 de abril las dos formas causales genéricas de producción del despido ya aludidas; cese de industrias y restantes causas.

Sin penetrar en la causalidad de las resoluciones pretendidas, las dos prescripciones fundamentales en materia de despido—dejando a un lado los supuestos de suspensión o cese de industrias, son:

a) Prohibición de trámite en la Magistratura de Trabajo de toda

ción crítica de la empresa, al impedir el funcionamiento normal de ésta, puede concluir en la disolución de vínculos, más las causas de la crisis misma—emergencia económica o imprudencia de la empresa—en ninguno de los casos podrán imputarse al trabajador. Hay pues que penetrar el análisis de las causas para situarlas, jurídicamente donde correspondía; cualquiera que sea la conclusión, no abocaría a la figura de despido.

(81) Orden de 23 de febrero de 1954.

(82) Y más aún el hecho de Reglamentaciones que, por inexplicable precipitación, limitase a fijar la necesidad de dicho trámite, sin establecer, siquiera, sus líneas maestras.

(83) Algunas de estas irregularidades ya han sido advertidas por la Administración laboral; a ello responden la Orden de 23 de diciembre de 1954, que amplía a todas las empresas, cualquiera que sea el número de trabajadores a su servicio, la potestad de imponer sanciones por fallas leves, graves y muy graves. Es curioso que sea sólo en el preámbulo de la Orden y no en su cuerpo dispositivo donde se aluda a la tramitación a seguir en los expedientes de sanción, ya que en la práctica, no obstante, aconseja en beneficio de los propios trabajadores extender las aludidas normas de procedimiento a la totalidad de las empresas...

(84) Esta ha sido comentada por NÚÑEZ-SAMPER en *El despido nulo y la Orden de 23 de abril de 1947*, en Revista de Derecho del Trabajo, n.º 1, págs. 4 y ss.

*propuesta* de despido que no vaya acompañada de expediente, cuando éste sea trámite previo obligatorio (85).

b) Declaración de nulidad por la Magistratura de aquellos despidos producidos por la empresa, cuando las Reglamentaciones de trabajo dispongan que sólo puede acordarlos la Magistratura (86).

Las dos citadas prescripciones han sido valoradas por el Tribunal Supremo con criterio unilateral, a nuestro juicio, pues la Sentencia de 16 de abril de 1952 afirma que la nulidad del despido, impuesta por la Orden de 23 de abril de 1947, reguladora de la materia, no deriva sólo de la circunstancia de no haberse instruído el expediente previo a la imposición de aquella medida, sino que, con infracción de la correspondiente norma reglamentaria, haya sido acordada la sanción por la empresa y no por la Magistratura, a propuesta de aquella. Premisa esta última que permite al Tribunal Supremo sustentar la doctrina de que cuando se trate de casos en los que el jefe de la empresa está reglamentariamente facultado para imponer por sí dicha sanción y tal medida hubiese sido adoptada sin la previa instrucción de expediente, dicha falta no impone al Magistrado ante quien se recurre de la sanción el declarar la nulidad del despido.

La anterior tendencia doctrinal, ceñida virtualmente a la letra de la Orden de 23 de abril, hace girar la institución del despido nulo sobre eje substantivo y no formal, pues al referirlo en esencia al artículo 3 de la Orden olvida la importancia del artículo 2, cuyo contenido permite fácilmente averiguar el espíritu de la disposición. En efecto, el artículo 2, como hemos visto, anula toda propuesta de despido que no vaya acompañada de expediente; en otros términos, las empresas no pueden pedir, como meras partes civiles, la realización del derecho sobre el soporte de la simple alegación; se les exige que ellas mismas se sitúen en plano superior: que investiguen, comprueben y enjuiciando, propongan, es decir, que realicen todo el *iter* formal correspondiente a la personalidad jurídica relevante que las leyes les atribuyen.

Sin embargo, y sobre bases tan problemáticas cuales son algunos preceptos de las Reglamentaciones (87), si a quien *propone sin trámite for-*

(85) Artículo 2: «En aquellos casos en que las Reglamentaciones nacionales de Trabajo preceptúen la tramitación previa de expediente para poder formular propuesta de despido, la Magistratura de Trabajo no admitirá a trámite ninguna propuesta que no venga acompañada del original del expediente, considerándose por no presentada la propuesta a todos los efectos».

(86) Artículo 3: «En aquellos casos en que las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo dispongan que el despido sólo puede acordarlo la Magistratura y que, contrariando tales preceptos, las empresas despidan a sus trabajadores, estas resoluciones se tendrán por nulas, si el trabajador presenta demanda de despido y en las actuaciones aparezcan comprobados aquellos extremos».

(87) Carece de técnica y justificación el que, cuando unas Reglamentaciones autorizan a la empresa para acordar el despido, otras sólo facultan para proponer; la unificación aquí, como



mal se le tiene por realizador de acto nulo (88), a quien *acuerda sin trámite formal preceptivo* se debe, igualmente, someter, desde el acto realizado (89), a idénticas consecuencias, pues otra actitud conduce necesariamente, primero, a incomprensible trato de desigualdad de empresarios (90), y segundo, a perjudicar notoriamente a los trabajadores afectados (91). Evidentemente que la doctrina del Tribunal Supremo se ha ceñido a la expresión de la Orden, mas resulta indudable que, sobre la tendencia de garantías formales que ésta parece mantener, cabe, contemplando el mecanismo del Derecho laboral, obtener doctrinalmente conclusión extensiva, máxime cuando, como en estos supuestos, alcanzaría al sujeto sancionable. En otros términos, si para el empresario que está autorizado a acordar el despido previo expediente, la Orden no establece referencia alguna, sí que la jurisprudencia puede, a partir del trámite mismo reglamentario, llegar a idénticas conclusiones de nulidad, cuando el acuerdo fué tomado por la empresa sin la formalidad genérica, indelegable, establecida. Con este criterio desaparecerían para algunos sectores de trabajadores, las censurables consecuencias de la declaración de despido injustificado, cuando la opción de indemnizar o readmitir corresponde a la empresa.

Mas, por otra parte, es de considerar el contenido de la Orden de 23 de abril de 1954. El preámbulo de esta disposición, decíamos en otro lugar (92), se refiere a la «potestad» de las empresas en materia de trámite de expedientes por sanción laboral (93): la parte dispositiva de la Orden,

en tantos otros aspectos de nuestro derecho, se impone. Por ello no debió servir de base al Tribunal Supremo esta insuficiencia técnica que, hasta una revisión del derecho laboral positivo, debe subsanarse, precisamente, por la doctrina jurisprudencial en la medida de lo posible.

(88) Y con toda razón, pues violenta, hasta destruirlas, las garantías mínimas que el expediente pretende salvar.

(89) Se podría argüir que al *acordar* la empresa el despido, cuando a ello autoriza la Reglamentación correspondiente, se materializa en su plenitud la potestad empresarial, mediaticada cuando sólo se trata de *proponer*. Mas, el ejercicio vicioso de la potestad ha de entrañar la nulidad del acto, precisamente.

(90) Mientras que el empresario *acuerda* puede, en empresas de menos de cincuenta trabajadores y por el juego del artículo 81 de la Ley, prescindir del trabajador, al declararse injusto el despido, el empresario que *proponer* o debe proponer reintegra, en todo caso, al obrero al puesto de trabajo, por declaración judicial de nulidad.

(91) Como acertadamente dice Núñez-Saxena—loc. cit., pág. 5— «de esta forma se debilita en gran manera ese derecho a la estabilidad en el empleo y se admite la posibilidad de que un empresario pueda prescindir de un trabajador, aunque lleve muchos años a su servicio, simplemente por capricho o represalia, con la seguridad de poder prever, el máximo de indemnización en un año de salarios, cantidad a todas luces no demasiado elevada, y con la probabilidad de que no es fácil que la Magistratura agote el máximo de indemnización, lo cual no compensa los perjuicios materiales, y mucho menos los morales, sufridos por el trabajador».

(92) Vid. infra, nota 83.

(93) Per su importancia, transcribimos el preámbulo: «Algunas Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, al determinar la tramitación a seguir por las empresas en los expedientes de sanción por las faltas que sus productores puedan cometer en el trabajo, limitan esta potestad a las que vienen obligadas a redactar Reglamento de régimen interior, que son las de más de 50 trabajadores fijos. La práctica, no obstante, aconseja en beneficio de los propios trabajadores

compendiada en dos artículos, establece—artículo 1— que cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa, corresponderá al jefe de la misma la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves cometidas por sus trabajadores, en cuyo sentido quedan modificadas las Reglamentaciones nacionales de trabajo que limitaban dicha facultad a los jefes de empresas de más de cincuenta trabajadores fijos. El artículo citado relaciona a continuación las Reglamentaciones afectadas (94). Evidentemente existe discontinuidad, al menos expresiva, entre el preámbulo de la Orden y el contenido del artículo 1 citado (95), pues si el primero expresa claramente el propósito de formalizar los trámites de sanción laboral, el segundo, literalmente, amplía la facultad de sancionar a las empresas de menos de cincuenta trabajadores. Creemos que, al conjugar propósito y disposición, ha de concluirse en que la Orden de 23 de diciembre de 1954 ha pretendido detraer del trámite sancionador establecido por el Decreto de 5 de enero de 1939 y al que remitían las Reglamentaciones afectadas por la Orden de 1954 (96), las faltas en empresas de menos de cincuenta obreros, imponiendo, para las graves y muy graves la forma administrativa del expediente disciplinario, recurrible en ciertos supuestos (97) ante la Magistratura.

Ahora, si relacionamos estas disposiciones con el contenido del artículo 2 de la Orden de 23 de abril de 1947, observamos que el grupo de Reglamentaciones a que se refiere la Orden de 1954, dado el dispositivo de la de 1947 permite, pese a la reforma, la inanidad de la misma, pues como decía NÚÑEZ SAMPER y hemos recogido anteriormente, las empresas afectadas podrán, eludiendo el trámite del expediente, provocar la situación legal de despido injusto. Y como la Orden de 1954 pretende garantizar la protección a los obreros de empresas modestas—menos de cincuenta trabajadores—se llega a la conclusión de que en estos casos precisamente y por aplicación de la fórmula del despido injusto, frente a la del despido nulo, el obrero despedido sin instrucción de expediente queda al arbitrio de la empresa, pues correspondiendo a ésta la opción, siem-

---

extender las aludidas normas de procedimiento a la totalidad de las empresas, cualquiera que sea el número de trabajadores de su plantilla».

(94) Reglamentaciones de las Industrias de Cerámica, Vinícolas, Salinera, elaboración de Bebidas carbónicas, Minas de fosfato, Azufre, Polasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

(95) El artículo 2 se limita a fijar la entrada en vigor de la Orden.

(96) Las Reglamentaciones citadas por la Orden, contenían la prescripción, ahora modificada, de que «para las empresas que no estén obligadas a la redacción del Reglamento de régimen interior, la imposición de sanciones se realizará por el trámite a que se refiere el Decreto de 5 de enero de 1939».

(97) Las Reglamentaciones establecían la obligatoriedad del expediente para la imposición de sanciones por faltas muy graves. Las Reglamentaciones a que alude la Orden de 23 de diciembre, a diferencia de otras, establecen que las sanciones graves y muy graves, pueden ser impuestas por la empresa, siendo susceptibles de recurso ante la Magistratura del Trabajo.

pre podrá escoger la indemnización previamente fijada por el Magistrado. He aquí cómo una disposición legal, producida con encomiable fin, concluye ineficaz, pues el propósito perseguido—estabilizar al trabajador que lo merezca—no se alcanza en absoluto.

2. *Despidos colectivos.* La figura jurídica del *despido por crisis* se ha estereotipado en nuestra terminología laboral de tal suerte que resulta difícil obtener su rectificación. Sin embargo, dadas las premisas que condicionan la figura jurídica del despido, difícilmente cabe admitir que se esté en presencia del mismo cuando imperativos de carácter económico o social, ajenos a la voluntad del empresario, determinan la extinción del contrato de trabajo.

No obstante, la realidad nos ofrece un doble planteamiento de extinciones *masivas*; de una parte, las pretendidas por empresarios sin causa suficiente, que desde nuestro derecho son tratadas *in genere* por el sistema antes aludido en materia de despidos individuales (98) y otras, más especificadas, cuales son las pretendidas por causa de crisis laboral o económica. A estas últimas se les viene denominando «despidos colectivos», o «despidos por crisis». Cabalmente, tanto el Decreto de 26 de enero de 1944 como la Orden de 5 de abril del mismo año, no hacen mención a despidos y sí a extinción o suspensión de relaciones laborales (99). Discutible la aplicación correcta del concepto despido a estas extinciones (100), dejamos a un lado la cuestión dogmática para hacer referencia a las formas de producción. Ellas vienen determinadas por el Decreto y la Orden anteriormente citados, con base en el artículo 76-7.<sup>a</sup> de la Ley de Contrato de trabajo. Según aquellas disposiciones, la extinción de la relación de trabajo por causa de crisis, precisa del trámite administrativo específico, y afecta sólo al personal fijo (101). De otra parte, las nor-

(98) Tratamiento de excepción y naturaleza penal merecen cuando se trata de coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo, sancionadas por el Código Penal, artículos 222 y 223.

(99) La expresión, para los supuestos de crisis, fué utilizada por la Ley de Jurados Mixtos —artículo 46, párrafo 2.º— y por la Ley de Puro de 25 de junio de 1935 —artículo 12—. Calificados escritores justolaborales, como MARAVALL, la siguen utilizando al estudiar la materia. Vid. del citado, *El despido por crisis en el Derecho español*, en *Suplementos de Política Social*, 1945, n.º 2).

(100) En los supuestos de crisis laboral o económica, se ha invocado la fuerza mayor. Así, GRANELL, quien indica que sólo las causas no previstas ni imputables al empresario originan la suspensión. Afirma este autor, apoyado en la opinión de PÉREZ BOTTA, que estos casos podrían albergarse dentro de la teoría general de los riesgos imprevisibles (hace especial referencia a los supuestos de suspensión). Cf. F. GRANELL, *La reserva de plaza*, Barcelona, 1955, pág. 117.

Ya MARAVALL, planteando el fundamento de la extinción por la causa séptima del artículo 76 de la Ley, apuntaba la fuerza mayor como determinante, aunque advertía también que la fuerza mayor extraordinaria registrada en la causa sexta del citado artículo, impide identificarla con la séptima, si bien los casos de incendio, inundación, terremoto, etc., aludidos por la causa séptima, se identifican con el caso fortuito. (Cf. loc. cit., págs. 62-3).

(101) Según el artículo 3 de la Orden de 5 de abril de 1944 las prescripciones del Decreto están sólo referidas al personal fijo que integra la plantilla, excluyéndose a los trabajadores eventuales, de temporada, por tiempo fijo o para obra determinada.

mas generales de trámite lo son de excepción, pues no se aplican cuando las Reglamentaciones regulen específicamente la materia (102).

Según el Decreto de 26 de enero, la suspensión o cese de las relaciones individuales, así como la modificación de las condiciones en que se desenvuelvan las mismas, precisa de la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo (103). A tal fin el empresario dirigirá en todo caso instancia en solicitud del correspondiente permiso a la Delegación de Trabajo que corresponda, la cual, en término de segundo día, lo pondrá en conocimiento de la Dirección General de Trabajo (104). Esta acusará recibo dentro de los tres días siguientes, y si recabase para sí la competencia, lo hará constar de manera expresa, interesando de la Delegación la remisión de la instancia y documentos que a la misma se hubieren acompañado (105). Al expediente en instrucción es preceptivo unir informe de la Inspección de Trabajo y de la Organización Sindical (106). El trámite de estos expedientes incorpora la técnica del silencio administrativo, pues si en el plazo de veinte días hábiles no se hubiese dictado resolución por el organismo competente, se presumirá que se accede en todos sus términos a lo solicitado por el empresario, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario que por negligencia diese lugar a ello (107).

Contra las resoluciones adoptadas, regula el Decreto los recursos administrativos procedentes (108).

A partir de la firmeza de la resolución que acuerde el cese en sus

(102) El artículo 3 de la Orden de 5 de abril determina que «en los casos en que una Reglamentación establezca normas concretas para proceder por crisis de industria, en la actividad respectiva, tampoco será de aplicación el mencionado Decreto en cuanto hace referencia a estos problemas».

(103) Artículos 1 y 2.

(104) Artículo 3. Ello a los efectos determinados en este mismo artículo de que la Dirección General de Trabajo, a la vista de la trascendencia social que, a su juicio, pudieran determinar las medidas que se adopten, pueda recabar la competencia para tramitar y resolver la petición deducida, siempre que la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de cien trabajadores.

El artículo 4 de la Orden de 5 de abril de 1955 establece que, en relación con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto de 26 de enero de 1944, únicamente deberá comunicarse a la Dirección General de Trabajo la incoación de aquellos expedientes en que la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de 100 trabajadores, a menos que se trate de empresas de ámbito nacional o que la medida que haya de adoptarse tenga verdadera trascendencia social.

(105) Artículo 3.

(106) Artículo 3.

(107) Artículo 3. Vid. también, Reglamento de procedimiento administrativo del Ministerio de Trabajo, de 2 de abril de 1954.

(108) Si resolvió la Delegación Provincial de Trabajo, cabe recurso ante la Dirección General de Trabajo, a interponer en el plazo de ocho días, contados desde la notificación del acuerdo, y ésta resolverá en el de quince, como máximo, debiendo solicitar preceptivamente informe del Ministerio de Industria y Comercio. Contra estas resoluciones no cabrá recurso alguno.

Contra los fallos de la Dirección General de Trabajo, cuando conozca de los expedientes en primera instancia, sólo cabrá recurso ante el Ministro del Departamento, siguiendo los mismos plazos y condiciones anteriormente citados (artículo 44).

puestos de la totalidad o parte de los trabajadores (109), queda extinguido de derecho el contrato de trabajo; sólo se mantiene acción concedida a los trabajadores para solicitar fijación de indemnizaciones ante la Magistratura (110).

La nulidad de los ceses producidos por inobservancia de las formas que hemos reseñado, viene determinada por el artículo 1 de la Orden de 23 de abril de 1947, según el cual, cuando por un productor se formule demanda de despido, y de las actuaciones aparezca comprobado que la empresa demandada adoptó su resolución por suspensión o cese de sus actividades sin cumplir el requisito previo de obtener autorización adecuada de la Dirección General de Trabajo o de la Delegación provincial de Trabajo, en su caso, se declarará que el despido es nulo, haciendo de oficio la declaración.

## II. Formas específicas

Las formas de producción del despido con causa, se peculiarizan en dos grupos, determinados unos por la consideración de la persona del trabajador, y otros, preferentemente, por la peculiaridad del trabajo o función que aquel desempeñe.

1. *Primer grupo.* En éste, a su vez, cabe distinguir la consideración personal en función de cualificaciones extra-laborales (mutilados, ex-combatientes) y de cualificaciones político-laborales (cargos sindicales, enlaces sindicales y enlaces de la Sección Femenina). En todos estos supuestos, las formas específicas responden al establecimiento de redobladas garantías hacia el trabajador, sin que ello implique trato de favor, sino, en un caso, reconocimiento social-laboral de servicios de excepción prestados por el trabajador al país, y en otro, valladar a posibles abusos de ejercicio de potestad empresarial por la condición representativa del trabajador protegido.

a) *Formas de despido de mutilados.* Los trabajadores que ostenten la condición de mutilados de guerra (111) son objeto de especial trata-

(109) Cualquier otra modificación del contrato laboral (artículo 5).

(110) El Derecho —artículos 5 a 10— y la Orden de 5 de abril —artículo 2— establecen el trámite de conocimiento de las Magistraturas a los efectos de fijación de indemnizaciones, el cual consiste, substancialmente, en la atribución del derecho a pedirlos, a los trabajadores afectados, así como obliga a las Delegaciones o Dirección General—ésta por medio de la Delegación— a que remitan al Tribunal laboral copia de la resolución para que éste, *ex officio*, tramite las resoluciones, considerándolas como «demandas interpuestas».

(111) Según el Reglamento del Cuerpo de Mutilados de Guerra, de 5 de abril de 1938, lo son los individuos pertenecientes a los Ejércitos de la campaña de Liberación. (Vid. artículos 1 y 2 del cit. Reglamento). El Decreto de 4 de mayo de 1938 regula el Cuerpo de mutilados de Guerra marroquíes; el Decreto de 15 de marzo de 1940 incorpora al Cuerpo de Mutilados al personal mutilado por accidente desde 1932, y el Decreto de 12 de julio de 1940 permite el ingreso en el Cuerpo a los lesionados por accidente relacionado con la campaña. La Ley de 12 de diciembre de 1942, fija nuevas bases para el Cuerpo de Mutilados.

miento en el caso de que la empresa en donde presten sus servicios pretenda la extinción de estos últimos. Las Ordenes ministeriales de 24 de junio de 1946 y 26 de junio de 1951, regulan la forma de producción del despido, y el trámite es tan especial que, como ha indicado algún autor, «establece en el orden procesal una peligrosa innovación que rompe el sentido de absoluta independencia y tecnicismo que desde su creación venía manteniéndose respecto a la Magistratura de Trabajo (112).

Afecta esta forma especial a Caballeros mutilados o mutilados accidentales (113), que ocupen cargo o destino fijo, y que se hallen incursos en causa legítima de despido, de conformidad con la Ley de Contrato de trabajo o con arreglo a la Reglamentación que les sea aplicable (114).

El trámite a seguir presenta dos fase: *a*) diligencias previas; y *b*) conocimiento de Magistratura. Las diligencias previas se inician mediante parte que dá la empresa al Presidente de la Comisión Inspector provincial de Mutilados, quien ordenará en término de cuarenta y ocho horas la instrucción de expediente —«unas diligencias sumarias», según expresa la Orden de 1946—en el que empresa y trabajador podrán alegar lo que a sus respectivas situaciones convenga (115). Obsérvese el carácter meramente recepticio de esta instrucción, de la que se silencia la fase probatoria, por lo cual —y ausente también finalidad alguna conciliadora (116)—, el sentido de este diligenciado no se observa con claridad; a lo más, ofrece un fin cuasi consultivo—o consultivo impropio—, pues en las diligencias previas, que habrán de concluirse en término de quince días «y como resumen de las mismas, se determinará por el presidente de la Comisión provincial, si a su juicio, existe o no causa de despido (117).

Concluido el expediente o transcurridos los quince días en que debiera haberse ultimado, el empresario, dentro de los quince siguientes, podrá «formular propuesta de despido acompañando a esta propuesta el testimonio del expediente, o expresando que no se adjunta por no haberse concluido en el plazo reglamentario» (118).

El conocimiento de la Magistratura de Trabajo también se peculiari-

(112) HERNÁNDEZ. *Tratado...* cit., pág. 377.

(113) El Decreto de 12 de julio de 1940 antes citado, regula a esta categoría de mutilados.

(114) Orden de 24 de junio de 1944, artículo 1.

(115) Orden anteriormente citada, artículo 2.

(116) Por otra parte, el Decreto de 9 de enero de 1950, regulador de la Conciliación sindical, exceptúa a los Caballeros mutilados y mutilados accidentales (artículo 1).

(117) Ni siquiera este trámite ofrece la nota característica de informe-propuesta; es una especie de extraño dictamen preceptivo confeccionado sobre alegaciones estrictas.

La Orden del Ministerio del Ejército, de 26 de agosto de 1946 puntualiza, por su parte, el modo de designación tanto del instructor del expediente como del oficial jurídico que haya de componer el Tribunal colegiado; preceptúa, además, que el instructor, acabado el expediente, lo entregará «al presidente de la Comisión inspectora provincial a fin de que éste emita el acuerdo prevenido en el artículo segundo de la Orden», y pase lo actuado a la Magistratura.

(118) Orden de 26 de junio de 1946, artículo 3.

za, hasta el punto de transformar al organismo jurisdiccional en tribunal colegiado (119).

b) *Despido de ex-combatientes*. Los trabajadores que posean esta condición, obtienen trato excepcional para conseguir empleo (120); tras la colocación, se les garantiza relativamente en cuanto a la excepcionalidad, el empleo obtenido, a cuyo fin el Decreto de 25 de agosto de 1939 ordena que estos trabajadores no serán despedidos, dentro del año de la colocación, salvo causa justificada, que se expondrá previamente al Magistrado de Trabajo, quien en definitiva aprobará o denegará el despido propuesto. Sobre esta especial forma, se ha planteado su virtualidad procedimental, indicándose que la exposición pedida revestirá forma de demanda, produciéndose así la iniciación de un proceso ordinario (121).

c) *Despido de enlaces sindicales*. En nuestro ordenamiento jurídico sindical, la figura del *enlace* constituye la natural posibilidad de engarce humano de empresa, trabajador y organización sindical; el enlace, por ello, tiene carácter representativo y realiza una cierta actividad gestora. Evidentemente delicada es la misión coordinadora del enlace sindical, y por ello es lógico que al trabajador que en la empresa ostente este cargo, se le rodee de garantías jurídicas, al objeto de que pueda ejercerlo con independencia y sin coacción empresarial. Una medida de protección la contiene el Decreto de 5 de julio de 1945, cuyo artículo único preceptúa que la opción a que se refiere el párrafo segundo del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo «se entenderá siempre» a favor del trabajador que ostente el cargo de enlace sindical y fuera despedido sin causa justificada.

Ahora bien, en 1944 se dictó la Orden de 21 de enero por la cual se arbitran medidas protectoras de los trabajadores con la condición de enlaces sindicales, y que substancialmente consisten (122) por lo que al despido respecta, en la necesidad de producirlo, para su validez, mediante expediente. La Orden de mérito no determina las consecuencias de su inobservancia, por lo que, al tiempo de su producción y hasta la Orden de 23 de abril de 1947, el despido del enlace, sin el citado trámite,

(119) Por disposición del artículo 3 de la Orden de 1946, anteriormente citada, la Magistratura se constituirá por el Magistrado como presidente. (Vid. al respecto la Orden de 26 de junio de 1951 que más adelante queda aludida), un representante de la Comisión provincial de Mutilados y un Oficial del Cuerpo Jurídico. Resolverá en forma de auto. (Sin embargo, la Orden de 1951 alude a sentencias), y contra la decisión, únicamente cabe interponer, cuando proceda, recurso de casación.

La Orden de 26 de junio de 1951, regula la discusión y votación de las «sentencias», el valor del voto de calidad del Magistrado, y la forma de salvar el voto, así como la remisión de éste, con los autos, al Tribunal Supremo.

(120) Vid. Decreto de 25 de agosto de 1939.

(121) En este sentido, MENÉNDEZ PIDAL, *Derecho procesal del Trabajo*, Madrid, 1947, pág. 294, y BERNAR MARTÍN, *Procedimiento laboral*, 2.ª ed. Madrid, 1952, pág. 180.

(122) Aludida más explícitamente en op. «cargos sindicales».

tipificábase como injusto, entrando en juego, con el artículo 81 de la Ley de Contrato de trabajo, la peculiaridad contenida en el Decreto de 5 de junio de 1945. La aplicación de la Orden de 21 de enero de 1944, levemente modificada por la de 22 de octubre de 1948, es adecuada, sin duda, a los enlaces sindicales, por cuanto «ostentan cargo sindical». Mas, la falta de expediente, ¿conduce siempre al juego del artículo 81 citado? o, por el contrario, ¿será de aplicación en los casos que ella prevé la Orden de 23 de abril de 1947? En definitiva, se trata de aplicación de los conceptos de despido injusto y despido nulo. Aun cuando las consecuencias de hecho en lo que al trabajador se refiere difícilmente le dañarían, creemos que, en aras tanto de la unificación técnica de criterios juslaborales como de lo que se refiere al fondo substancial del Derecho, debe, siempre que ello sea posible, aplicarse la Orden de 23 de abril de 1947, declarando el despido nulo por defecto de forma en su producción.

Por lo demás, la Orden de 21 de enero de 1944, y la de 22 de octubre de 1948, determinan el trámite que es de observancia para el despido de trabajadores que ostenten cargo sindical, y al que más adelante aludimos.

d) *Enlaces de la Sección Femenina*. Ostentan esta condición las trabajadoras que, designadas por aquella Organización del Movimiento trabajan por cuenta ajena y a las que se les confía, en el seno de la empresa, la realización de funciones coordinadoras entre las obreras y la Sección Femenina de FET y de las JONS (123). El Decreto de 25 de abril de 1947 preceptúa que la opción a que se refiere el artículo 81 de la Ley de Contrato de trabajo, se entenderá siempre a favor de la trabajadora que ostente el cargo de enlace de la Sección Femenina que fuera despedida sin causa justificada.

Cuanto anteriormente indicábamos con respecto de enlaces sindicales, al plantear los alcances de las normas protectoras, es de reproducir aquí.

e) *Cargos sindicales*. La protección genérica a trabajadores que ostenten cargo sindical (124) alcanza, fundamentalmente, a garantías en materia de estabilidad profesional. Las establece la Orden ministerial de

(123) La Circular de 20 de noviembre de 1940. (Boletín Oficial del Movimiento núm. 105), dispone que las Regidoras de la Hermandad de la Ciudad y el Campo, para procurar el más perfecto conocimiento de las afiliadas cuya formación se encomienda a la Sección Femenina, establecerán una red de enlaces femeninos en fábricas, talleres y centros de trabajo.

(124) Los dirigentes sindicales lo son por libre designación—línea política—y por elección—línea representativa—. La Orden de 21 de enero de 1944, al fijar su ámbito de aplicación a quienes «ostentan cargo sindical», no establece distinción en cuanto a la naturaleza de la designación para el cargo. Téngase en cuenta que la ordenación electoral de los cargos sindicales representativos, es anterior a la orden citada—Decreto de 17 de julio de 1943—por lo que estimamos que las garantías procedimentales alcanzan a una y otra especie de dirigentes sindicales. Problema interesante es el de la extensión, por analogía, de esta Orden a Concejales, Diputados provinciales y Procuradores en Cortes representantes de los Sindicatos.



21 de enero de 1944, que al regular el trámite previo para reclamaciones de dichos trabajadores, preve el procedimiento disciplinario y para trasladados.

Cuando el trabajador haya de ser despedido por consecuencia de falta laboral, y siempre que las empresas estén facultadas para hacerlo (125), será preceptiva la formación de expediente. El trámite procedimental ha de producirse en término máximo de un mes, oyéndose inexcusablemente al interesado, con admisión de pruebas y descargos. Concluye el expediente con la propuesta de sanción por la empresa, tras lo cual se remite lo actuado al Delegado provincial de Sindicatos (126) para su informe y trámite, en plazo no superior a cinco días, a la Magistratura quien, previa audiencia del interesado, que podrá aportar las pruebas que a su derecho convengan, resuelve por auto en los diez días siguientes.

Aunque no esté determinado expresamente, estimamos que la inobservancia de esta Orden, en materia de despidos, debe producir jurisdiccionalmente, la declaración de nulidad de aquellos, por referencia a la doctrina que introduce en nuestro derecho la Orden de 23 de abril de 1947.

2. *Segundo grupo.* Examinamos en él las formas de producción del despido, cualificadas por la consideración funcional de los trabajadores afectados.

a) *Trabajadores de establecimientos militares.* Si ciertamente para producir el despido de trabajadores al servicio de las entidades públicas no existe trámite especial (127), siendo en consecuencia aplicable la legislación laboral común (128), se ha regulado, con carácter específico, el despido del personal civil no funcionario dependiente de los establecimientos militares (129). En materia de despido, distínguese el producido

(125) Obsérvese que por esta prescripción de la Orden de 21 de enero de 1944 se invalida, para los enlaces, la aplicación de las Ordenes que les atribuyen la opción en caso de despido injusto, pues si la empresa pudo despedir, jugará la necesidad del expediente prescrita formalmente por la disposición que estudiamos; si sólo estaba aquella autorizada para proponer el despido, de producirse éste sin expediente, entrará en juego, cuando menos por analogía, la Orden de 23 de abril de 1947, y el despido será declarado nulo, no injusto.

(126) Según nueva redacción del artículo 2, introducida por la Orden de 22 de octubre de 1948.

(127) Pues la Ley de 26 de septiembre de 1941 establece la vía gubernativa para que el trabajador pueda producir reclamación previa a la jurisdiccional ordinaria en materia laboral.

(128) Pérez Boñia concluye, al tratar el tema de los trabajadores al servicio de entidades públicas, que la situación jurídica de aquéllos viene dada por la legislación de trabajo, siendo de aplicar a quienes no son funcionarios, conclusión apoyada en los artículos 5 y 8 de la Ley de contrato de trabajo. (Cf. su estudio sobre *El problema de los «no funcionarios» en las entidades públicas*, publicado en *Estudios dedicados al Profesor Gascón y Martín*, Madrid, 1952, pág. 165.

(129) Reglamentación promulgada por Decreto de 16 de mayo de 1947. Regula las condiciones de trabajo de los trabajadores civiles adscritos a los establecimientos militares de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, y no es de aplicar a las industrias militarizadas, ni a las que, mediante contrato de suministro o de cualquier otra clase, estén dedicadas, total o parcialmente, a la producción de material para los Ejércitos (artículos 1 y 2).

por sanción, de una parte, y de otra, el que no responde a esta finalidad (130). El despido por sanción precisa, para ser producido, de trámites formales. El Director del establecimiento, a propuesta del Jefe correspondiente o por el sólo hecho de recibir el parte de comisión de falta, podrá acordar la inmediata suspensión del productor, sin derecho a percibir jornal, tramitándose en tiempo que no exceda de ocho días una breve información en la que se ordenarán las pruebas oportunas y se oír al interesado, recurriendo a la Junta Facultativa para acordar si procede o no proponer a la Dirección General correspondiente el despido del productor, caso de que éste sea fijo, o proceder al despido inmediato en el caso de que el productor sea eventual (131).

b) *Trabajadores de FET y de las JONS*. Las formas de producción de despido de estos trabajadores, serán las preceptuadas en la legislación laboral común y normas específicas de las Reglamentaciones que sean de aplicación, por expresa remisión a ellas (132).

c) *Trabajadores ferroviarios*. El Decreto de 15 de diciembre de 1938 establece trámite previo en las reclamaciones que estos trabajadores pretendan de las empresas. Al no fijar prescripción especial sobre el trámite del despido, por aludir a la remisión de expediente a la Magistratura, una vez apurado, sin efecto, el trámite previo (133), estimamos que aquel constituirá fase procesal inexcusable de carácter previo para la formalización del despido, de acuerdo con las Reglamentaciones de Trabajo.

d) *Porteros de fincas urbanas*. Habrá de estarse a lo dispuesto en las correspondientes Reglamentaciones (134).

(130) Este séguinto se producirá, para el personal fijo, mediante selección, según normas de antemano señaladas. El personal eventual ha de ser previamente avisado del caso (artículo 40).

(131) Decreto citado, artículo 70.

(132) Según el artículo 3 del Decreto de 10 de agosto de 1944, el personal obrero o artesano de FET estará sujeto a la legislación laboral. En el mismo sentido, la Orden de 12 de noviembre de 1949.

(133) Artículo 5.

(134) Así, la de porteros de Madrid, de 31 de mayo de 1947, regula un sumario procedimiento para el despido; el propietario notifica por escrito el despido al portero, entregando la notificación firmada por éste o testigos, en la Delegación de Trabajo y en plazo de cuarenta y ocho horas para su visado.