CONSIDERACIONES EN TORNO A LA FIGURA DEL DESPIDO

SUMARIO

I. INTRODUCCION

1. *Consideración preliminar*

Toda disciplina jurídica posee entre sus instituciones alguna o algunas que, debido a su especial trascendencia o vitalidad en el mundo de las relaciones del sujeto de derecho, hacen que se erijan o se constituyan en el centro casi neurálgico del investigador. La figura del despido, como institución jurídica, ha aparecido siempre como uno de los temas de la disciplina del Derecho del Trabajo que más atención ha merecido por parte de los cultivadores de la literatura y ciencias jurídicas. Pero, quizá, la contrapartida negativa de esta casi abrumadora atención por el despido se halla en la imprecisión terminológica que ha venido siendo esporádicamente denunciada (1) y que, no sólo dificulta la construcción unitaria de la institución,

(1) SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de trabajo,* Madrid, Studia Albornotiana, 1967, págs. 57 y sigs.; RODRÍGUEZ PIÑERO: *El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928,* en «Rev. Pol. y Soc.», núm. 74, 1967, página 23, y *El régimen jurídico del despido; leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos,* en «Rev. Pol. y Soc.», núm. 77, 1968, pág. 5.

sino que, la confusión que toda imprecisión conlleva, puede determinar la aplicación de una normativa que no estaba contemplada para supuestos a los que se incluye, dentro del concepto y régimen correspondiente del despido.

No es nuestro objetivo en este trabajo analizar y desarrollar el contenido específico de las normas que configuran el régimen jurídico del despido, sino que fundamental y primordialmente tratamos de perfilar y delimitar el contorno, casi conceptual, que aquella figura presenta tras la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, así como alguna de las implicaciones prácticas que como corolario pudieran derivarse del mismo, en contraste, todo ello, con la concepción que puede denominarse *tradicional* y que podría suscitar, a nuestro modesto entender, la revisión de alguno de sus postulados. Partimos, por consiguiente, para esa visión general del despido de la Ley 8/80, de 10 de marzo, porque estimamos que la entrada en vigor de esta norma algo ha podido cambiar respecto de las legislaciones que la han precedido. Por último indicar que dado que no pretendemos ni siquiera desde esta perspectiva dar un tratamiento exhaustivo, bien pudiera concebirse como aportación de meras reflexiones.

2. *«Status» doctrinal actual*

Alonso Olea mantiene prácticamente en su totalidad la construcción jurídica que sobre el despido elaboró en el año 1957 (2). Así para el ilustre jurista el despido continúa siendo la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario» (3), estando modalizadas sus especies en: despidos por fuerza mayor (propia e impropia), correspondiendo esta última a la motivada en causas económicas o tecnológicas), despido por causas objetivas y despido disciplinario (4). Pero como el despido es definido globalmente atendiendo exclusivamente al hecho de que se pone término al contrato de trabajo por la voluntad del empresario, toda extinción cuya causa, sea la que fuere, no quede acreditada se reputa como despido al que se calificaría de improcedente.

En el mismo sentido para Montoya «el despido es el acto unilateral, constitutivo y recepticio por el cual el empresario procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo (tratándose) de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción *ad futurum* del

(2) ALONSO OLEA: *El despido,* Madrid, 1957.
(3) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo,* 8.ª ed. revisada, Madrid, 1981, pág. 296.
(4) ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo,* cit., pág. 297.

contrato por decisión del empresario» (5). Para este autor existen cuatro grandes grupos de despidos: despidos por incumplimiento culpable del trabajador, despidos por circunstancias objetivas, despidos por causas económicas o tecnológicas y despidos por fuerza mayor; y ello, a pesar de que el autor no ignora —como así lo expresa— el especial énfasis del Estatuto de los Trabajadores por restringir la noción de despido a los despidos disciplinarios (6).

Gonzalo Diéguez, sustentando la misma doctrina, afirma, además, que en la extinción del contrato que tiene por causas la muerte, incapacidad y jubilación del empresario, en la medida en que las referidas causas no operan *per se* sino como causa a su vez de una decisión extintiva del sucesor, «no hay inconveniente en denominarla despido» (7).

Blasco Segura, apreciando que el Estatuto de los Trabajadores, a través del artículo 49, número 11, en relación con los artículos 54, 55 y 56 «pretende reconducir la significación del despido al binomio normalmente entendido de «despido disciplinario» aunque no siempre lo consiga —afirmación que el autor no demustra— separando su propio sentido: despido, sin más, de otras causas de extinción» (8), fuerza el significado de la ley a fin de construir el despido sobre la base de la simple extinción del contrato por voluntad del empresario. De esta manera, si bien considera que del tenor literal del artículo 56 la declaración de improcedencia del despido tiene lugar «cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación», pareciendo circunscribirse tal declaración al defecto de prueba suficiente del incumplimiento en el despido disciplinario, matiza que «por el sentido del tríptico semántico, permite abarcar una variada y amplia gama de casos, ya que será calificada así toda conclusión del contrato acordada sin ejercer la potestad disciplinaria, faltando la prueba de la causa legal invocada de finalización» (9).

No falta algún autor que tratando de compatibilizar la doctrina tradicional con la que emana de la nueva normativa incurre en contradicciones internas que reflejan una evidente confusión sobre el tema. Tal es el caso de Alonso García. Para este autor el despido posee dos significaciones, una amplia que sería toda situación que lleva consigo la ruptura de la relación

---

(5) MONTOYA: *Derecho del Trabajo,* 4.ª ed., Madrid, 1981, pág. 410.

(6) MONTOYA: *Derecho del Trabajo,* cit., pág. 412.

(7) GONZALO DIÉGUEZ: *Lecciones de Derecho del Trabajo. Introducción etapas históricas fundamentales y contrato de trabajo,* Madrid, 1984, pág. 276.

(8) BLASCO SEGURA: *El despido disciplinario en la nueva normativa laboral,* en «Civitas, Rev. Esp. Derecho Trabajo», enero-marzo 1981, pág. 40.

(9) BLASCO SEGURA: *El despido...,* cit., pág. 46.

de trabajo, y otra estricta que pretende ser «rigurosamente técnica» en el que por despido hay que entender solamente aquella extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario, exista o no causa justificada (10) o como «el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo» (11). Es decir, que en base a esta definición el autor discrimina de la significación amplia para obtener la rigurosamente técnica la extinción del contrato de trabajo que se opera por la exclusiva voluntad del empresario con independencia de la causa que la puede fundamentar, bastando, por tanto, con que la decisión de dar por concluido el contrato sea adoptado por el empresario para que nos encontremos técnicamente con un despido. La coherencia de este planteamiento conduciría a calificar como despido la extinción del contrato por causas objetivas, la derivada de un incumplimiento contractual del trabajador, la debida a fuerza mayor, a causas económicas o tecnológicas, así como la que careciera de toda causa o ésta no resulte acreditada. Sin embargo, semejante coherencia quiebra, por un lado, al tomar Alonso García como base conceptual para establecer la clasificación del despido otra definición distinta, esto es, «partiendo de la consideración del despido como acto de resolución unilateral del empresario, fundado en incumplimiento del trabajador» (12), lo cual implica restringir el alcance del propio despido limitándolo al que tiene una causa específica, y, por otro lado, cuando en base a esta segunda definición clasifica el despido, según la naturaleza de los hechos que lo determinan, en individuales y colectivos, pudiendo ser el primero «por causas que supongan incumplimiento del trabajador —los que la doctrina conceptúa como disciplinarios— o por causas o hechos independientes de la voluntad de los sujetos de la relación —despidos por la fuerza mayor» (13). Si la clasificación se efectuó bajo la consideración del despido como acto de resolución unilateral del empresario fundado en incumplimiento del trabajador, ¿cómo puede conceptuarse como un tipo de despido los que procedan de causas o hechos independientes de la voluntad de los sujetos?

Frente a estas concepciones Suárez González y Sagardoy perciben el verdadero alcance conceptual del despido recogido en el Estatuto de los Trabajadores. Así, para el primero, que tanto empeño ha puesto siempre en

---

(10) ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo,* 7.ª ed. actualizada, Madrid, 1982, pág. 559.

(11) ALONSO GARCÍA: *Curso...,* cit., *ibidem.*

(12) ALONSO GARCÍA: *Curso...,* cit., pág. 560.

(13) ALONSO GARCÍA: *Curso...,* cit., pág. 560.

la precisión terminológica, «despido equivale técnicamente a la resolución del contrato de trabajo fundada en el incumplimiento del trabajador, en la línea del artículo 1124 del Código civil» (14). Para el segundo, «con el Estatuto se cierra (...) una etapa caracterizada por la utilización imprecisa del término 'despido', empleado indistintamente, para hacer referencia a supuestos diferentes de extinción de la relación laboral: aquellos que incorporan valoraciones negativas de la conducta del trabajador junto a los que proceden de causas dependientes más o menos directamente de la actividad de gestión empresarial» (15), y en base a la clarificación conceptual que se deriva del Estatuto afirma que «por despido debe entenderse solamente (...) la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador», tratándose los restantes supuestos de extinción de actos no asimilables al despido (16).

Desde el punto de vista jurisprudencial sirva como exponente de la doctrina que se viene manteniendo la sentencia del Tribunal de Trabajo de 2 de marzo de 1983: «El demandante, al que la sentencia impugnada declara la improcedencia del despido causado, alega infracción del artículo 55.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el 6.3 del Código civil, pues al habérsele comunicado el cese por causas distintas de las disciplinarias y venir referido el despido únicamente a las extinciones contractuales unilaterales por motivos disciplinarios, la causa falsa de extinción debe acarrear su nulidad, como resulta de lo dispuesto en el artículo 1276 del Código civil; pero como tiene declarado esta Sala entre otras en sentencia de 28 de diciembre de 1982 el régimen que previene el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores es aplicable no sólo al despido disciplinario declarado improcedente, sino también por la fuerza institucional del despido causal, equivalente a la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, a otros supuestos distintos de la imputación de un incumplimiento contractual grave y culpable porque ceñir la nulidad, procedencia o improcedencia del despido a solo el disciplinario equivaldría a privar al trabajador cesado por causas distintas de las disciplinarias de su derecho a ejercitar la acción de despido; y como al recurrente le fue comunicado su cese mediante escrito comprensivo de los requisitos exigidos en el artículo 55.1 del Estatuto, el pronunciamiento de la sentencia estimatorio de la demanda en que se ejercitaba la acción —y no otra— y declarativo

(14) SUÁREZ GONZÁLEZ: *Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores,* Madrid, 1980, pág. 156.

(15) SAGARDOY: *La terminación del contrato de trabajo,* Madrid, 1980, pág. 151.

(16) SAGARDOY: *La terminación del contrato...,* cit., págs. 151-152.

de su improcedencia, con las consiguientes condenas, no infringió los preceptos alegados» (17).

3. *Concepción del despido en el Estatuto de los Trabajadores*

Resulta curiosa la afirmación de que la expresión *despido,* como indicativa de todo acto de extinción contractual decidido por el empresario, está lo suficientemente consagrada como para que resulte vano pretender restringir el alcance (18) a pesar del esfuerzo del Estatuto de los Trabajadores en este sentido. Con independencia de que el simple hecho de reconocer que la ley trata de modo intencionado de restringir el concepto que «tradicionalmente» ha venido configurándose como despido obligaría a someterse a la *voluntas legis,* conviene observar que la doctrina funda sus postulados sobre el armazón estructural o institucional que le proporcionan las normas positivas, precisamente para no caer en el riesgo de la inseguridad jurídica que proporcionaría la creación de dos tipos de derechos inconciliables, y, por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores recoge la propuesta de precisión conceptual avanzada por algún sector de la doctrina (19), con lo que vendría a constituirse en estos momentos en la doctrina «consagrada» en base a la nueva normativa.

Precisamente, no puede olvidarse que la elaboración doctrinal de la figura del despido ha venido efectuándose sobre la base normativa que proporcionaba la legislación vigente en cada momento, aunque en no pocas ocasiones forzando su interpretación. Como el propio Alonso Olea explicaba al construir la doctrina del despido «lo que nos era de todo punto imprescindible era una terminología precisa que al propio tiempo no apareciera como completamente arbitraria y sin conexión alguna con nuestro Derecho positivo» (20).

El Derecho vigente en la época de referencia venía constituido por la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, cuyo artículo 76 (similar a nuestro vigente artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores) reco-

---

(17) La Sentencia del Tribunal Central, de 23 de marzo de 1983, recoge, asimismo, la más pura definición tradicional al decir que «el despido es un acto unilateral de voluntad del empresario, por el cual decide proceder a la extinción de la relación que lo une con el trabajador».

(18) MONTOYA: *Derecho del Trabajo,* cit., pág. 412.

(19) Véase F. SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de trabajo,* Madrid, Studia Albornotiana, 1967, págs. 56 y sigs.

(20) ALONSO OLEA: *El despido,* cit., pág. 13.

gía en numeración separada el elenco de causas que podían dar lugar a la terminación del contrato de trabajo. «Los contratos de trabajo terminarán por alguna de las causas siguientes:

1.ª Las consignadas válidamente en el contrato.

2.ª Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra o servicio objeto del contrato.

3.ª Mutuo acuerdo de las partes.

4.ª Muerte o incapacidad del empresario.

5.ª Muerte del trabajador.

6.ª Fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

7.ª Cesación de la industria, comercio, profesión o servicio fundada en crisis laboral.

8.ª *Despido justificado* del trabajador por el empresario.

9.ª Por voluntad del trabajador.

La causa octava en su concepción genérica era posteriormente desarrollada en el artículo 77 a través de diez causas específicas que implicaban manifestaciones concretas de incumplimiento contractual del trabajador. Alonso Olea manifestaría con respecto a estas dos normas que «si los preceptos en los que la palabra despido se utiliza fueran sólo éstos, el despido sería la extinción del contrato por decisión del empresario tomada sobre el presupuesto de un acto previo de incumplimiento contractual del trabajador» (21). Lo que ocurrió fue que el término «despido» fue empleado con distinta significación, desvirtuando así el carácter de acto extintivo basado exclusivamente en un incumplimiento contractual del trabajador. En efecto, si esto era propiamente el despido a tenor de lo dispuesto en los artículos 76 y 77 de la Ley de Contrato de Trabajo en 1944 la coherencia con los mismos exigía que el régimen jurídico de los efectos del despido quedara circunscrito aquel contenido conceptual. Sin embargo, dicha coherencia no tuvo lugar, antes al contrario, la redacción del artículo 81 dio lugar a la entrada de nuevos supuestos que tenían su cabida en el término «despido», y el incumplimiento del trabajador que, en concordancia con los artículos 76 y 77, debería haber sido la única causa legitimadora del despido, estableciéndose entre ellos una estrecha y exclusiva correlación, pasa a ser de hecho una más de las causas de este modo de extinción, destruyendo aquella estrecha relación inicial y pasando a ser el despido un modo de extinción de carácter genérico cuyo elemento común se centraba en que procedía de la decisión unilateral del empresario.

En efecto, el artículo 81, párrafo 1.º, proclamaba que «si el trabajador

(21) ALONSO OLEA: *El despido,* cit., pág. 10.

es despedido por causas imputables al mismo, no tendrá derecho a indemnización alguna». Al indicar «por causas imputables al mismo» es claro que se refería a las justas causas de despido del trabajador fijadas en el artículo 77, pero si en el artículo 76 el único «despido» admitido es el justificado y el artículo 77 establecía que sólo determinadas causas justas podían dar lugar al despido, es claro que aquella expresión «por causas imputables al mismo» carecía de sentido pues nada añadía a lo que en base a los preceptos mencionados se entendía por despido. Sin embargo, cuando se efectuaba tal sobreabundamiento era porque se entendía que podía haber «despido» fuera de la imputación al trabajador (aunque fuera de la lógica que se derivaba de los artículos 76 y 77). Y así ocurrió. El párrafo 2.º del artículo 81 añadía que «si lo fuera por motivos justificados, pero independientes de su voluntad, podrá exigir los salarios correspondientes al plazo de preaviso normal establecido por las reglamentaciones de trabajo, y en su defecto, por la costumbre». De modo que el trabajador podía ser «despedido» también por causas cuya justificación no se encontrara en las propias de un incumplimiento contractual. De aquí procedía la consecuencia de que a toda extinción originada por la voluntad unilateral del empresario carente de causa legitimadora se le aplicara el régimen establecido en el párrafo 3.º: «Si es despedido sin causa justificada, podrá optarse entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando, o se le indemnice en una suma que fijará el Magistrado de Trabajo...» De este párrafo arranca la posición doctrinal que entendía también como despido en sentido técnico-jurídico la extinción carente de causa justificadora, aunque en este caso el despido —que lo sería— vendría calificado como injusto (22).

Sentadas estas bases que implicaban la configuración confusa de la figura del despido, las mismas fueron sustancialmente mantenidas en la posterior evolución legislativa (23) o, al menos, en ella se siguió sustentando la doctrina de los autores (24) salvo alguna excepción (25).

---

(22) Véase ALONSO OLEA: *El despido,* cit., págs. 10-11.

(23) Decreto de 26 de octubre de 1956, Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 sobre Relaciones de Trabajo.

(24) La literatura jurídica que ha provocado siempre la regulación del despido ha sido abundante. Con el fin de no hacer interminable esta cita, nos limitaremos a enumerar los estudios monográficos y algunos artículos recogidos en la época precedente: CABRERA CLAVER: *Concepto y naturaleza jurídica del despido,* separata «Rev. Jur. Cataluña», vol. LXV, 1950; CARRO IGELMO: *El despido justo,* Barcelona, 1957; ALONSO OLEA: *El despido,* Madrid, 1957; APALATEGUI ASUA: *El despido laboral,* Málaga, 1958; ALMANSA PASTOR: *El despido nulo,* Madrid, 1968; SAGARDOY: *El despido laboral y los expedientes de crisis,* Deusto, 1969; BENÍTEZ DE LUGO: *Extinción del contrato de trabajo,* Madrid, 1945; SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación del contrato de*

trabajo, Madrid, 1967; VÁZQUEZ-OCHANDO: *Algo más sobre declaraciones de nulidad en los juicios de despido,* en «Justicia Social», núm. 20, noviembre 1948; NÚÑEZ SANDER: *Evolución histórico-legislativa del despido sin causa,* en «Estudios dedicados al profesor García Oviedo», vol. VII, Sevilla, 1954; HARGUINDEY: *El Decreto de 26 de octubre de 1956 sobre despidos,* en «Justicia Social», junio 1957; HERNAINZ MÁRQUEZ: *Las excepciones al Decreto de 28 de octubre de 1956,* en «Rev. Trabajo», núm. 2, 1957; LOZANO: *Comentando jurisprudencia. El despido y el abandono de trabajo,* «Rev. Leg. Soc.», agosto 1959; MARIZTANY: *El despido ante la Magistratura del Trabajo,* «Rev. Leg. Soc.», mayo 1959; RODRÍGUEZ PIÑERO: *El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928,* «Rev. Pol. y Soc.», núm. 74, 1967; *ibídem: El régimen jurídico del despido (II); leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos,* «Rev. Pol. y Soc.», núm. 77, 1968; DURÁN LÓPEZ: *El despido por circunstancias objetivas y la nueva regulación del despido,* «Rev. Pol. y Soc.», núm. 117, 1978.

No obstante, quisiéramos hacer algunas observaciones, aunque sea brevemente, sobre la regulación del despido en la legislación precedente al Estatuto de los Trabajadores. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 mantuvo su plena vigencia hasta que por la disposición final tercera del Estatuto de los Trabajadores fue expresamente derogada. Esto significó que al mantenerse sin modificación su artículo 76 enunciativo de las causas de extinción del contrato de trabajo, entre las que figuraba el despido plenamente diferenciado de cualquiera otra, la incongruencia sistemática e institucional proveniente del artículo 81 fue no sólo mantenida sino confirmada por las diversas normas que, sustitutivas de dicho precepto, parecieron dar carta de naturaleza aquella incongruencia, permitiendo, al menos aparentemente, conservar y consolidar la doctrina del despido elaborada en torno a tales textos. Así el Decreto de 26 de enero de 1944, regulador del cese o suspensión de la empresa, entendía como un supuesto de despido la extinción de los contratos de trabajo llevados a cabo por la empresa previa autorización administrativa, según se desprende de su disposición transitoria, dando comienzo de esta forma a dar contenido expreso a la fórmula «despido por motivos justificados, pero independientes de la voluntad del trabajador» emanada del artículo 81, II, de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, el Decreto de 26 de octubre de 1956 pudo suponer un cambio verdaderamente sustancial. Esta norma tuvo por finalidad exclusiva regular el régimen jurídico del despido, entendido como la extinción del contrato de trabajo fundamentado en un incumplimiento contractual del trabajador, tal y como se derivaba de su exposición de motivos. Y de no haber existido otras normas, el despido no habría tenido otro contenido conceptual que el formulado. En efecto, el artículo 1.° del Decreto al expresar que «los contratos de trabajo podrán extinguirse por despido cuando el operario hubiere incurrido en alguna de las causas expresadas en el artículo 77 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo» estableció una correlación perfecta con los artículos 76 y 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. El primero independizaba el despido de las restantes causas de extinción: «El contrato de trabajo terminará por... despido justificado» (causa 8.ª). El Decreto adoptaba esta misma posición concluyente: «Los contratos podrán extinguirse por el despido.» El artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo daba contenido al despido mediante la enumeración de las causas que implicaban incumplimientos contractuales del trabajador; el Decreto, por su parte, confirmaba el concepto de despido al especificar cuándo existía despido: «Cuando el operario hubiere incurrido en alguna de las causas expresa-

das en el artículo 77 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.» Bajo estas premisas, la normativa del Decreto debía haberse contemplado desde la perspectiva de tratarse de un régimen jurídico atribuido a un acto extintivo concreto, el basado en el incumplimiento del trabajador, con las siguientes consecuencias: *a)* El aspecto formal que debía adoptar el acto extintivo del empresario (comunicación escrita con constancia de la fecha y razones motivadoras —artículo 3.°—) no podía desvincularse del concepto de despido formulado en el artículo 1.°, de manera que su exigencia quedaba circunscrita al acto extintivo denominado despido, y en el que las razones debían versar sobre hechos acaecidos por la conducta del trabajador que implicara incumplimientos contractuales; esto debía conducir a excluir del régimen regulado en el Decreto a todos aquellos actos extintivos del empresario en los que las «razones» tuvieran por base hechos distintos; *b)* la calificación del despido como *procedente* o *improcedente* (artículo 5.°, tercero *a)* partía de la delimitación del objeto del acto de extinción: la imputación del empresario al trabajador de un incumplimiento contractual; de forma que si esta imputación (alegación) quedaba probada se calificaría de *procedente,* y sólo si esa imputación —ésa y no otra— no resultaba acreditada se declararía su *improcedencia.* La expresión «en todos los demás casos», a nuestro juicio, no venía referida —como afirmaba ALONSO OLEA *(El despido,* cit., página 55)— a todos aquellos casos en que no se alegara y probara una causa cualquiera para extinguir, sino que partiendo el Decreto de la definición de despido delimitado en el artículo 1.°, juzgándose en consecuencia un *acto concreto* del empresario, la improcedencia quedaba circunscrita a los supuestos en que éste, alegando un incumplimiento contractual del trabajador, bien no adoptase las formalidades prescritas (pues no existía todavía el denominado despido «nulo»), bien no probara el incumplimiento *alegado.* Sin embargo, debido a que el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo contemplaba las consecuencias de un despido «por causa no justificada» se entendió que el Decreto de 1956 se aplicaba también a todos estos supuestos de «despido», de forma que la declaración de improcedencia del despido se referiría también a todas aquellas extinciones en que no se hubiera alegado y probado una justa causa del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (es decir, cuando fuera formalmente incorrecto, cuando se alegara causa alguna, cuando se alegara causa no legal, cuando se alegara causa legal —seal cual fuere— y no quedara acreditada), estimándose de este modo derogado implícitamente el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo (en este sentido, ALONSO OLEA: *El despido,* cit., pág. 50). Ahora bien, esto no dejaba de ser paradógico, porque si sólo podía ser declarado despido procedente cuando concurriera alguna de las justas causas del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo (artículo 1.° en relación con el 5.°, tercero, *a),* ambos del Decreto), si el artículo 81, párrafo 2.° de la Ley de Contrato de Trabajo —y con él la doctrina— estimaba también como despido la extinción por el empresario en base a una causa justificada legal distinta, su constancia no podía dar lugar a aquella declaración. A nuestro entender, el artículo 81, párrafo 2.°, de la Ley de Contrato de Trabajo coexistía con el Decreto, de modo que mientras éste debía de aplicarse exclusivamente cuando el objeto de revisión judicial recayera sobre un acto extintivo que tuviera por fundamento la alegación por el empresario de un incumplimiento del trabajador, aquél operaría sobre los demás actos extintivos, con la consecuencia práctica de que en estos supuestos no cabría la sustitución de la obligación de readmitir por la indemnización de daños y perjuicios —al menos en la extinción por fuerza ma-

yor que se hubiera llevado a cabo sin elevar propuesta a la Magistratura, pues la decisión era radicalmente *nula,* no concediéndose ninguna opción de extinción (Orden del Ministerio de Trabajo de 23 de abril de 1947: las resoluciones del empresario «se «tendrán por nulas si el trabajador presenta demanda de despido», siendo la decisión judicial que decretara la nulidad firme o irrecurrible, pudiendo ejecutarse oficio)—. Sea lo que fuere, y aunque incorrectamente a nuestro juicio, se estimó implícitamente derogado el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La promulgación de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, no hizo modificar doctrinal y jurisprudencialmente el camino emprendido, aunque, a nuestro entender, no concordara la interpretación que se deduce de sus preceptos. El artículo 35 regulaba los efectos jurídicos de un acto de despido, pero en ninguno de sus diversos apartados existía elemento o indicio alguno que permitiera ampliar el significado del despido más allá del disciplinario. El contenido de la «justa causa» expresada en el número 1 se circunscribía al elenco de las enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, tal y como lo demuestran los números 2 y 3 de aquel precepto. El primero no decía «si la causa alegada por la empresa para el despido fuera la de sanción», lo que significaría que podía haber «despidos» basados en otras causas, sino «si la causa alegada por la empresa para el despido, si bien no suficiente para *tal sanción,* mereciera otra de menor entidad...», es decir, que con el término *tal* daba por supuesto el concepto de despido al referirlo a la *sanción;* por otro lado, se evidenciaba ya que lo que se juzgaba era una *alegación* por el empresario de causa específica. El número 3, al referirse a la falta muy grave, no hacía sino descender más en el análisis de la causa alegada.

Es el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo *(BOE* del 9) sobre Relaciones de Trabajo, el que de modo expreso confiere al despido un tratamiento conceptual más amplio que el meramente disciplinario. Ya en la exposición de motivos, apartado quinto, bajo la rúbrica de «El despido», afirma que «se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: el de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa», lo cual quedó confirmado por su articulado en el que bajo la denominación genérica de «El despido» (título V) se regulaban «El despido disciplinario» (capítulo II) y el «Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa» (capítulo III). Conviene observar cómo este Decreto-Ley no consideraba un supuesto de despido a la extinción fundada en causas económicas o tecnológicas al figurar la misma fuera del ámbito regulador del título V, conformando un bloque normativo distinto (título VI: «Reestructuración de plantillas; idem, exposición de motivos), y ello, a pesar de la aparente contradicción de contener el artículo 31.2 una referencia a aquélla («La extinción, suspensión o modificación de las relaciones jurídico-laborales por causas tecnológicas o económicas y la regulación sectorial del empleo se regirán por las normas específicas en esta materia»). Sin embargo, esta aparente contradicción no hacía sino confirmar que todo acto extintivo cuya causa alegada fuese la crisis económica o tecnológica de la empresa quedaba excluida del régimen jurídico contenido en las normas del despido y, consecuentemente, no podría serle de aplicación ni la denominación de *despido* ni sus consecuencias legales reflejadas en el artículo 37. Esto quedaba, a nuestro entender, sobradamente confirmado con la contundente afirmación del artículo 31 de que «solamente podrá tener lugar el despido cuando exista causa relacionada con la conducta

Sea lo que fuere de los antecedentes legislativos y exacta interpretación, lo cierto es que la concepción del despido ha venido tradicionalmente entendiéndose como la extinción unilateral del contrato de trabajo por voluntad del empresario, con independencia de que se halle o no justificado, estimándose sustentada tal doctrina sobre la legislación vigente en cada momento (26). Lo que se trata ahora de exponer es si en presencia del texto correspondiente al Estatuto de los Trabajadores, la nueva normativa configura el despido de distinta manera o si, por el contrario, confirma la concepción tradicional.

Lo primero que llama la atención es observar cómo la nueva normativa clarifica conceptualmente el despido mediante la utilización precisa del propio término. El Estatuto se caracteriza en este sentido por dotar al despido de un contenido específico evitando toda referencia indiscriminada de su nomenclatura —habitual en las legislaciones que la precedieron— a supuestos diferentes de la extinción de la relación laboral. El artículo 49 disciplina la extinción del contrato de trabajo tomando como base la existencia de determinados hechos a los que dota de una relevancia jurídica capaz de virtualizar eficazmente la ruptura legal de un contrato válidamente celebrado.

«El contrato de trabajo se extinguirá:

1.° Por mutuo acuerdo de las partes.

2.° Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

3.° Por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formula la denuncia está obligada a notificar a la

---

del trabajador o con circunstancias objetivas derivadas de la capacidad profesional del mismo o de necesidades del funcionamiento de la empresa».

(25) SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación...*, cit., págs. 70 y sigs.; RIVERO LAMAS: *Nueva Enciclopedia Jurídica*, Seix, voz «Indemnización de (Derecho laboral)», t. XII.

(26) Recuérdese las afirmaciones de ALONSO OLEA ya expuestas de que «lo que nos era de todo punto imprescindible era una terminología precisa que al propio tiempo no apareciera como completamente arbitraria y sin conexión alguna con nuestro Derecho positivo» y la que «si los preceptos en los que la palabra despido se utiliza fueran sólo éstos —se refería el autor a los artículos 76 y 77 de la Ley de Contrato de Trabajo—, el despido sería la extinción del contrato por decisión del empresario tomado sobre el presupuesto de un acto previo de incumplimiento contractual del trabajador» *(supra,* págs. 8 y 9, respectivamente).

otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

4.° Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

5.° Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.

6.° Por jubilación del trabajador.

7.° Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, debiendo en este último caso, seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.

8.° Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

9.° Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquélla haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en la ley.

10.° Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

11.° Por *despido* del trabajador.

12.° Por causas objetivas legalmente procedentes.»

El despido aparece enunciado en dicho precepto en la undécima causa de extinción y, aunque no se especifica en el mismo su significado, aparece totalmente diferenciada de las restantes. La identificación conceptual del despido es efectuada por medio del artículo 54.1, a cuyo tenor «el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador». No encontramos en el resto de los preceptos que regulan otras causas de extinción ningún indicio que permita ampliar el contenido del despido más allá del objeto específico definido por el artículo 54. La delimitación del objeto del despido, en plena congruencia con el tratamiento de causa independiente fijado en el artículo 49, no se ve interferida por la atribución terminológica a otros supuestos de extinción.

En efecto, el artículo 51 se encarga de regular la extinción del contrato fundamentada en las causas octava y novena del artículo 49, sin que de su contenido se deduzca absolutamente nada que permita incluirlo en el concepto de despido legal. Comenzando por la rúbrica de dicho precepto lo que trata de desarrollar es la «extinción por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor», no un *despido* por esas causas, siendo exhaustivamente corroborado a lo largo de todos sus apartados:

Núm. 1, párr. 1.º: «La existencia de fuerza mayor para que produzca la *extinción* de las relaciones de trabajo...»

Núm. 2, párr. 2.º: «La resolución de la autoridad laboral para que autorice la *extinción*...»

Núm. 3, párr. 1.º: «La *extinción* de las relaciones de trabajo...»

Núm. 5, párr. 1.º: «Concluido el período consultivo (...) la autoridad laboral determinará (...) la *extinción* si (...) no se pronuncia expresamente, se entenderá autorizada la *extinción*.»

Núm. 5, párr. 3.º: «En caso de no lograr el acuerdo, el empresario solicitará de la autoridad laboral autorización para la *extinción* de los contratos...»

Núm. 8, párr. 2.º: «Cuando la *extinción* propuesta (...).»

Núm. 10: «La indemnización, en el supuesto de ser autorizada la *extinción*...»

El propio Real Decreto 696/1980, de 14 de abril, edificado por el Real Decreto 2732/1981, de 30 de octubre, que desarrolló el artículo 51, pone exquisito cuidado en evitar la utilización del término despido, precaución que es llevada hasta el extremo de que el artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral, encargado de establecer las consecuencias del acto extintivo que ha omitido el trámite de obtención de la autorización administrativa, ordena al Magistrado que de oficio declare «*nulo el acto extintivo*».

Lo mismo sucede cuando los artículos 52 y 53 asumen el cometido de regular la extinción del contrato fundada en la causa duodécima del artículo 49 —«por causas objetivas legalmente procedentes»—. Se ha pretendido apoyar la afirmación de que el Estatuto de los Trabajadores contempla como un supuesto de despido la extinción por causas objetivas en el débil argumento de que el artículo 52, *c)*, habla del «trabajador despedido». Esta expresión no supone más que un mero lapsus —como reconoce el propio autor de la afirmación (27)— en que incurre el legislador, apareciendo simplemente como un hecho de carácter residual de todo un proceso de depuración, conversión o sustitución terminológica, que se ve, por lo demás, acentuada por lo que a esta figura específica de extinción se refiere. Precisamente si en la legislación inmediatamente precedente —Decreto-ley 4 de

(27) «Regula este artículo —afirma ALONSO OLEA— lo que el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo, donde se halla el precedente, llamó 'despido por circunstancias objetivas', aunque el Estatuto evita cuidadosamente, con algún lapsus, hablar de despido, tanto aquí como en el artículo 49.12 del que este artículo y el artículo 50 son desarrollo» *(El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve,* Madrid, 1980, págs. 182-183).

marzo de 1977— había algo sobre lo que no existiera duda era de que la extinción por causas objetivas constituía una modalidad de despido, y ello porque desde el propio texto de la exposición de motivos de la ley (28) pasando por la rúbrica que daba título a su régimen jurídico («Despido por causas objetivas») hasta las propias valoraciones jurídicas del acto en cuestión (despido procedente, improcedente o nulo), las normas imposibilitaban la utilización de otro término que no fuera el de «despido». Y no obstante, a pesar de la «claridad» con que se expresaba dicha legislación, los artículos 52 y 53 van sustituyendo el vocablo «despido» comenzando por sus propias rúbricas que ahora se denominan, respectivamente, «extinción por causas objetivas» y «forma y efectos de la extinción por causas objetivas» y terminando por las propias declaraciones jurídicas del acto, al que se calificará de «decisión extintiva nula» (artículo 53.4) y decisión extintiva procedente o improcedente (artículo 53.5), todo ello corroborado por lo dispuesto al efecto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 106 a 110). Quisiera llamar la atención sobre estos dos textos, uno referido a la extinción que analizamos y otro al despido:

> Art. 53.4, inciso final: «La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá en ningún caso subsanación del primitivo acto extintivo, sino un *nuevo acuerdo de extinción* con efectos desde su fecha.»
>
> Art. 55.3, inciso final: «El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto, sino un *nuevo despido,* que surtirá efectos desde su fecha.»

¿No revela claramente el cotejo de estos dos pasajes la intencionalidad de la ley de evitar conscientemente la utilización del término «despido» fuera del ámbito comprendido por los artículos 54, 55 y 56? Si la concepción hubiera sido otra, o mejor dicho, si se hubiera querido mantener la concepción de la legislación precedente, la lógica y una cierta dosis de comodidad no hubiera renunciado, ante la similitud de tales párrafos, a sustituir el tan arraigado vocablo «despido» por el de «un nuevo acuerdo de extinción», existiendo, por otro lado, más probabilidad de que el lapsus se hubiera cometido en este momento de haberse seguido el criterio contrario.

Pero quizá, donde la sustitución terminológica alcance un alto grado de

(28) «Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: el de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa...»

valor significativo sea cuando el artículo 53.5 establece que «la calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario con las modificaciones que a continuación se señalan». Por un lado se establece el modo como el Magistrado habrá de calificar jurídicamente el acto de extinción sometido a su revisión en función de las «causas objetivas» que lo fundamentaron, triple calificación que no recae sobre un acto que se denomina despido, sino que el juicio de valor se predicará de una «decisión extintiva» —claridad meridiana de esta distinción que la propia Ley de Procedimiento Laboral se encarga de mantenerla en toda su integridad (artículos 108-110)—. Por otro lado, y sólo después de establecer el modo cómo ha de calificarse el acto se remite a los «efectos» o «consecuencias» de un acto al que sí denomina despido.

La estructura, sistemática y terminológica que el Estatuto de los Trabajadores confiere a la terminación del contrato de trabajo concibe al despido desde la perspectiva de ser un acto que se identifica por una causa específica, estableciéndose entre el número once del artículo 49 y los artículos 54, 55 y 56 una perfecta correlación, constituyendo este bloque normativo un régimen jurídico que no tiene aplicación más allá de los límites comprendidos por el acto y su causa (29). Es evidente, pues, que para el Derecho positivo actual la configuración del despido ya no se identifica genéricamente con una mera manifestación de voluntad del empresario de extinguir el contrato, sino que la reconduce, con auténtico carácter de exclusividad a la voluntad extintiva del empresario basada en un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador. Afirmamos con Suárez González que «lo que nos parece verdaderamente significativo es que ya no hay más despido que el disciplinario y que, por tanto, el despido ha dejado de ser *la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario*» (30).

---

(29) Como afirma SAGARDOY «los restantes supuestos: las causas objetivas, las causas tecnológicas o económicas, la fuerza mayor, la voluntad del trabajador, el acuerdo mutuo de las partes, las causas consignadas en el contrato mientras no supongan abuso de derecho, la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, la dimisión del trabajador, la jubilación de éste, la muerte o incapacidad del empresario y la voluntad del trabajador fundada en incumplimiento contractual del empresario son, junto con el despido, en unos casos causa mediata y en otros inmediata —casi siempre lo primero— del efecto último: la extinción de la relación laboral. Pero se trata de una extinción no asimilable al despido que tiene su origen directo en la iniciativa y decisión del empresario con base en un incumplimiento grave y culpable del trabajador» *(La terminación...*, cit., pág. 152).

(30) SUÁREZ GONZÁLEZ: *Las nuevas relaciones laborales...*, cit., pág. 158, nota 63.

Interesa, por tanto, desde esta perspectiva replantear la doctrina del despido.

II. INSTITUCION CAUSAL DEL DESPIDO

4. *Causa del despido y causa de la indemnización*

El contrato de trabajo, al tratarse de un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (artículo 1256 del Código civil) mediante declaraciones o manifestaciones de voluntad unilateral de las partes. De aquí el que la doctrina con total unanimidad abogue por la institución causal del despido, de forma que el empresario debe fundamentar su decisión resolutoria en alguna causa alegada y probada a la que la ley concede virtualidad para poder dar por terminada la relación jurídico-laboral.

Sin embargo, esta rotunda afirmación no se encuentra corroborada con la concepción que del despido tiene la mayoría de los autores, esto es, como *la extinción de la relación laboral por la voluntad del empresario.* Resulta difícil mantener, por un lado, esta definición y, por otro, afirmar la necesidad de la causa, tal y como tratamos de demostrar a continuación.

Alonso Olea entiende por *causa* «una circunstancia obstativa a la continuación del contrato que dé fundamento jurídico a la voluntad resolutoria del empresario y que no consista en su mera discreción» (31), de modo que el despido se justifica a través de sus causas «no conociendo nuestro ordenamiento jurídico el despido *ad nutum* o sin causa» (32). Ahora bien, si nuestro ordenamiento no conoce realmente el despido sin causa la conclusión que se obtiene es que no existe despido cuando el empresario no fundamente o no pruebe una causa legitimadora, precisamente porque faltaría «*la circunstancia obstativa a la continuación del contrato*». Sin embargo, paradógicamente, no se llega a esta conclusión partiendo de la propia concepción de Alonso Olea. Ante la ausencia de causa —afirma este autor— reacciona el ordenamiento teniendo el despido por ilegítimo o antijurídico cuyas consecuencias son: «Bien priva al acto de sus consecuencias normales, decretando la ineficacia o nulidad del despido, con la consiguiente readmisión del trabajador despedido, bien adiciona al acto consecuencias anormales no queridas por su autor, sanciones en sentido estricto, configuradas como

(31) ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit., pág. 296.
(32) *Ibidem.*

indemnizaciones compensatorias o punitivas en favor del trabajador» (33). Estas dos consecuencias las entiende referidas Alonso Olea al despido nulo y al despido improcedente, respectivamente, de forma que, frente al primero, el ordenamiento reacciona declarando la nulidad del acto extintivo y, en consecuencia, surge la obligación del empresario de readmitir en todo caso, y frente al segundo el ordenamiento reacciona «adicionado» a la extinción la obligación de su autor (el empresario) a abonar una indemnización de daños y perjuicios legalmente tasados. Como este planteamiento conduce a considerar el despido improcedente también como despido la causalidad se entiende como la necesidad de la existencia de causa para que el empresario resulte indemne (34).

Este planteamiento implica confundir dos elementos claramente diferenciables: la causa y la indemnización. La causa está intrínsecamente relacionada con la propia extinción del contrato que supone el despido, respondiendo a la pregunta de si la voluntad del empresario, para que opere la extinción, requiere la fundamentación en un determinado hecho legalmente obstativo. En efecto, cuando se dice que una institución es causal se quiere manifestar o expresar que la *causa* es un elemento esencial para la propia existencia de la institución como categoría jurídica (35), de modo que su no constancia determinaría su irrelevancia en el mundo del derecho. Una institución eminentemente causal —al menos en nuestro Derecho— es la del contrato (36) y el ordenamiento jurídico ante la inexistencia de la causa reacciona proclamando la inexistencia del contrato. Si decimos que el despido es causal significa que para que exista, esto es, para que el acto empresarial en que consiste, extinga la relación jurídico-laboral debe estar fundamentado en la existencia de un hecho legitimador específico. Lo mismo sucede cuando decimos que una institución es *formal,* cuyo significado se encuentra en la exigencia por parte del ordenamiento de determinadas formalidades para la propia existencia de aquélla; en el caso del despido

---

(33) *Ibídem,* pág. 297.

(34) ALONSO OLEA: *El despido,* cit., pág. 22.

(35) La palabra «causa» tiene en el Derecho múltiples significados admitiéndose comúnmente que es el porqué jurídico, el *substratum,* el elemento básico o fundamental del que depende la existencia misma del acto o negocio jurídico, entendiéndose en el supuesto que contemplamos como «la *ratio iuris* legitimadora de la extinción o el mantenimiento, en su caso, de una relación negocial ya establecida» (DORAL: *Nueva Enciclopedia Jurídica Seix,* voz «Justa causa», tomo XIV, pág. 631).

(36) Entendemos la causa en el sentido anteriormente expuesto, como elemento estructural básico, y no en el significado técnico-jurídico que la doctrina civilista otorga a la causa como elemento del contrato.

decimos que es formal porque se requiere una determinada para evitar la nulidad, es decir, la inexistencia para el derecho.

Por otro lado, la eficacia de un acto quiere decir que el mismo produce las consecuencias inherentes a su naturaleza, que logra la finalidad que persigue con su realización; así, cuando estamos ante un acto extintivo la eficacia del mismo determina que tal acto produce realmente el efecto de extinguir la relación jurídica. Por ello, cuando el ordenamiento reacciona frente al acto privándole de sus consecuencias normales y decretando su nulidad le está negando toda posibilidad de extinción. Si decimos que el despido, en cuanto acto extintivo, es causal estamos exigiendo que la voluntad empresarial se fundamente en una justa causa para que pueda darse eficazmente por concluida la relación laboral. Por consiguiente, la causa o hecho legitimador se configura como elemento consustancial del despido, conformando el binomio *causa-extinción,* de manera que la existencia o inexistencia de la primera conlleva necesariamente la existencia o inexistencia de la segunda.

Sin embargo, cuando se afirma que «el rompimiento de un contrato —referido al despido— es siempre un acto necesitado de justificación jurídica si el autor de la ruptura quiere resultar jurídicamente indemne de su acto de ruptura» (37) y que —tratándose del despido improcedente— el ordenamiento jurídico reacciona «adicionando» al acto consecuencias anormales no queridas por su autor, en realidad se está operando un desplazamiento de la relación binomial causa-extinción a la de causa-indemnización. No se contempla la causa en sí misma como hecho legitimador de una extinción, sino que partiendo de la preexistencia efectiva de ésta, con independencia de la causa, ésta sólo se tiene en cuenta a los efectos de justificar o no una indemnización.

Adicionar al acto sin causa la consecuencia de la indemnización implica el mantenimiento del propio acto que, al ser extintivo, es lo mismo que decir preserva su eficacia. De aquí se colige que si la simple manifestación de voluntad del empresario, con independencia de la causa, de dar por terminada la relación laboral que le vinculaba con el trabajador es respetada íntegramente por el ordenamiento reconociéndole plenos efectos extintivos, no cabe duda de que tan despido sería el procedente (con causa) como el improcedente (sin causa), y que el despido en nuestro Derecho adquiriría los caracteres de un auténtico despido *ad nutum,* entendiendo por tal a la extinción del contrato por voluntad del empresario que no requiere el apoyo en causa jurídica alguna. Cuando la doctrina habla del despido *ad nutum*

(37) ALONSO OLEA: *El despido,* cit., pág. 22.

lo hacen sinónimo de despido sin causa, es decir, de acto unilateral de resolución que produce la extinción sin necesidad de que exista causa alguna. Y esto es, en definitiva, lo que sucede en la concepción que criticamos. ¿Cómo puede afirmarse, sin incurrir en contradicción, que el despido improcedente mantiene su plena eficacia extintiva y que nuestro Derecho no conoce el despido *ad nutum* o sin causa? ¿Cómo puede sostenerse que el despido es «la extinción de la relación laboral por la mera voluntad empresarial en la que la causa carece de relevancia a los efectos de producir plenos efectos extintivos y afirmar al mismo tiempo que el despido es en nuestro Derecho una institución causal»? Si contemplamos la causa desde la óptica de la indemnización no podremos hablar de causalidad del despido, sino de causalidad de la indemnización, cosas totalmente distintas. La causalidad del despido incide sobre la eficacia extintiva y, por ende, en el propio concepto técnico-jurídico; la causalidad de la indemnización no prejuzga la del despido, sino que partiendo de la existencia de éste, incide sobre aspectos que no alteran su eficacia extintiva. Por ello la coherencia de este planteamiento doctrinal debería conducir a los autores que parten del concepto técnico de despido como «la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario» a contemplar las justas causas no como causas del despido sino como justas causas de la no indemnización empresarial.

Ahora bien, ni siquiera este planteamiento se salva de su propia contradicción interna si tenemos en cuenta la concepción global que del despido poseen tales autores. Recordemos que se concibe el despido con carácter genérico, modalizándose en despido por causas objetivas, despido por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas y despido disciplinario. Si la «causalidad» del despido radica en que la existencia de la causa se exige para la ausencia de consecuencias indemnizatorias, ¿cómo se explica que en despidos por causas objetivas, en despidos por fuerza mayor, económicas o tecnológicas, la Ley prevea la obligación de la indemnización no sólo para el caso de improcedencia sino también cuando se declare su improcedencia?

Una muestra más de la confusión que reina en la doctrina sobre el tema de la causa lo encontramos en Alonso García. Este autor establece la clasificación del despido bajo el criterio de la existencia o no de causa en «despido causal o justificado, que se da como consecuencia de la realización de determinados actos a los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico, para que la relación pueda ser resuelta por el empresario y despido no causal o injustificado, o, con la denominación que utiliza la doctrina, resolución *ad nutum,* que se da por el simple ejercicio del poder empresarial» (38). Ahora bien, si el mencionado autor afirma más adelante

(38) ALONSO GARCÍA: *Curso...*, cit., pág. 560.

que cuando no concurra causa de despido, debiéndose estimar entonces su improcedencia, puede mantenerse la resolución del empresario —«y con ella el despido del trabajador» (39)— nos encontraríamos con que el despido en nuestro Derecho sería un despido «no causal» o *ad nutum,* siguiendo con su clasificación. Sin embargo, no es ésta la conclusión silogística que el autor obtiene de las premisas por él establecidas, puesto que considera que «es claro que el poder de resolución *ad nutum* no se da en nuestro Derecho» (40), radicando la claridad en el hecho de que el despido se mantiene con indemnización de daños y perjuicios. ¿La indemnización convierte en causal un acto cuya extinción se mantiene careciendo de causa? ¿Pero, no se estableció la clasificación y las concepciones del despido bajo el criterio de si la causa se exige para atribuir fuerza suficiente a fin de que la relación jurídica pudiera ser resuelta por el empresario? (41).

Más sentido tiene decir que el despido es *ad nutum,* esto es, que la simple voluntad empresarial resuelve el contrato, si bien cuando no exista causa legitimadora venga obligado a abonar determinadas indemnizaciones, que manifestar contradictoriamente que el despido es una institución causal y que la extinción injustificada es también despido en sentido técnico-jurídico. Como ya apuntaba Rodríguez Piñero «el presuponer en el empleador un poder de despido supone reconocer la validez originaria de su ejercicio y, por ende, el efecto extintivo de la decisión del empleador; ello equivale, por otro lado, a negar el carácter eminentemente 'causal' de ese despido, dos consecuencias importantes que no siempre se han tenido en cuenta en nuestra doctrina» (42).

---

(39) *Ibídem,* pág. 562.

(40) *Ibídem,* pág. citada.

(41) Véase también ALONSO GARCÍA: «La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo», en *Hacia un modelo democrático de relaciones laborales,* Zaragoza, 1980, págs. 47-48.

(42) RODRÍGUEZ PIÑERO: *El régimen jurídico del despido y el Real Decreto de 22 de julio de 1928,* cit.., pág. 42. En la resolución del contrato por voluntad del trabajador encontramos dos modalidades; aquélla en que el trabajador extingue la relación sin alegar hecho alguno que lo fundamente y aquella otra en que el trabajador alega y prueba alguna de las causas del artículo 50. En la primera, la mera voluntad es causa de la extinción pues su mera manifestación da por concluida la relación laboral; en la segunda, la voluntad por sí sola carece de eficacia extintiva. El hecho de que la ruptura del contrato por el trabajador sea extemporánea y perjuidicial para el empresario dará lugar a una obligación de indemnizar daños y perjuicios, pero este efecto jurídico no modifica la eficacia extintiva del acto que no tiene más base que la simple voluntad del trabajador. Lo mismo sucede en el despido. Si se considera que el improcedente es también despido, o mejor dicho, si se mantiene la eficacia extintiva del acto empresarial carente de causa, la indemnización a que se podría obligar el

5. *La causa y el régimen jurídico del despido*

No sólo el despido es causal, sino que toda extinción del contrato de trabajo debe ser causal —con excepción de la dimisión del trabajador—. Si atendemos al artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores veremos que lo que dicho precepto enumera son justamente las *causas* de extinción del contrato.

En principio, pues, el despido en base a este precepto aparecería configurado como una más de las causas de extinción, como lo es el mutuo acuerdo o el incumplimiento del empresario. Si observamos la causa número 10 del artículo 49 y el contenido del artículo 54, párrafo 1, encontramos en ellos una gran similitud: el contrato puede extinguirse por voluntad del trabajador y por decisión del empresario, fundamentado el primero en un incumplimiento del empresario y basado el segundo en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Sin embargo, al regularse los efectos jurídicos el despido pierde el carácter de causa entendida como incumplimiento del trabajador, puesto que si el *despido* debe ser efectuado de una determinada forma (artículo 55.1), si el *despido* podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo (artículo 55.2), es obvio que no es la causa la que debe revestir una forma, ni la causa la que se califica como procedente, improcedente o nula, sino que dichos requisitos y atributos se exigen y predican necesariamente del acto extintivo. Por consiguiente, el despido aparece como la denominación que la ley da a un concreto acto de extinción. Ahora bien, esta denominación no se otorga a un acto extintivo abstracto o genérico, sino que, en la medida en que el acto de extinción no puede contemplarse haciendo abstracción de la causa que lo legitima, aquélla se predica de un acto dotado de una causa específica. La ley no la atribuye la calificación de despido a la extinción basada en el mutuo acuerdo de las partes o en la jubilación del trabajador o en el incumplimiento del empresario ni la basada en causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor, sino en la fundamentada exclusivamente en el incumplimiento del trabajador. Si todos los actos que conducen o conllevan la extinción del contrato vienen identificados por las causas que los legitiman, la denominación específica que la ley concede a uno de ellos debe comprender necesariamente su causa.

---

empresario, en su caso, en nada alteraría la naturaleza extintiva de aquél. Por ello, ello, repetimos, que si la voluntad unilateral del empresario, con independencia de su causa, puede determinar la extinción del contrato, la conclusión a la que se llega es que en nuestro Derecho el despido lo es *ad nutum*.

Consiguientemente, nada permite afirmar ni existe base alguna en la legislación actual para tomar como elemento configurador del despido el tratarse de una decisión unilateral del empresario. Lo que identifica al despido como acto es la causa, esto es, el incumplimiento contractual del trabajador. El artículo 49 al establecer la clasificación de la extinción del contrato de trabajo la efectúa bajo el criterio de las causas o hechos jurídicos que pueden virtualizar aquella extinción y entre ellos se encuentra el despido cuyo contenido explícita y define el artículo 54, párrafo 1, diciendo que es la decisión unilateral del empresario basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Definir, por tanto, el despido en base al elemento voluntario con abstracción del hecho motivador es invertir el criterio clasificatorio confundiendo el género y la especie, mutilando con ello la verdadera naturaleza del acto. La voluntad unilateral del empresario de extinguir es sólo uno de los elementos integrantes del acto de despido, común a otros actos extintivos, pero distintos de éstos por su causa. Si lo genérico se define por lo que se tiene de común, por el conjunto de cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes, no cabe duda de que la decisión o voluntad empresarial constituirá una modalidad genérica de los tipos de extinción del contrato bajo la que se engloban diversas especies caracterizadas por el distinto hecho jurídico que sirve de justificación a aquella voluntad: causas tecnológicas, económicas o fuerza mayor, causas objetivas e incumplimiento contractual del trabajador; y ello de la misma manera que la voluntad unilateral del trabajador conforma otro criterio clasificador de carácter genérico en el que se insertan las especies de la dimisión o abandono (artículo 49.4) y el incumplimiento contractual del empresario (artículo 50).

Siendo el despido una figura jurídica determinante de una de las doce causas de extinción, su nulidad, procedencia o improcedencia forman parte del régimen jurídico del propio despido como acto unilateral del empresario, no traspasando sus fronteras para confundirse con otros actos extintivos que trayendo su causa de otros hechos son objeto de un régimen jurídico diferente, con arreglo al cual deberá examinarse la procedencia o nulidad de los mismos.

En efecto, la nulidad, procedencia o improcedencia son juicios de valor del acto jurídico sometido a examen o ponderación. Pero como el acto jurídico de extinción del contrato de trabajo como categoría abstracta se diversifica en una pluralidad de actos específicos que vienen caracterizados por los distintos hechos que les sirven de causa, la adjetivación jurídica de nulidad, procedencia o improcedencia se predicará de cada uno de ellos en atención a su análisis aislado. De aquí que, si cada acto jurídico de extinción

concreto se halla fundamentado en una causa jurídica típica, el examen de la validez o nulidad, de la eficacia o ineficacia del acto, así como las consecuencias legales que en cada caso concreto procedan, deberá hacerse atendiendo al régimen jurídico que le es propio a ese acto y no a otro. Si el empresario funda su decisión extintiva en el cumplimiento de la condición resolutoria a la que se hallaba sujeto el contrato de trabajo, la revisión judicial posterior de su acto arrojará como resultado bien la procedencia o confirmación de la extinción —si se constata la realidad del cumplimiento de la condición— bien su nulidad, en caso contrario, pero sin que sea lícito su denominación de despido nulo, o improcedente pues la invalidez de éste se predica de un acto extintivo que difiere en la causa que se alegó.

De aquí que si cada acto extintivo viene identificado por su causa, el análisis del mismo, esto es, su revisión judicial, no puede llevarse a cabo abstrayendo el acto de su causa. Es frecuente acudir a la nomenclatura del acto por su causa específica cuando se comprueba la realidad de ésta. Así se dice que el contrato se ha extinguido porque se ha cumplido la condición resolutoria, por vencimiento del plazo o ejecución de la obra, etc., sin que se utilice la expresión de «despido procedente». Por ello la procedencia del despido se predica del acto extintivo al concurrir alguna de las justas causas del artículo 54 alegada y acreditada por el empresario.

Resulta, por lo demás, significativo que los que definen el despido como «la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario» no contemplen como auténtico supuesto de despido la extinción llevada a cabo por el empresario por cumplimiento del término convenido, previa denuncia del contrato (43). Lo mismo sucede desde el punto de vista jurispruden-

(43) ALONSO OLEA: *Derecho...*, cit., pág. 358, funda la distinción entre la denuncia de extinción por cumplimiento de término o condición y el despido en que «existe una diferencia básica de naturaleza en cuanto que la denuncia trae su causa de lo pactado (del cumplimiento de la obligación, si se quiere), esto es, de la voluntad conjunta de ambas partes, mientras que el despido reposa sobre la voluntad unilateral de una de ellas (o acusa el incumplimiento de la otra, si se quiere)». Ahora bien, una cosa es el papel que juega la voluntad en la formación de la causa y otra el que juega la voluntad en la extinción. La voluntad conjunta tuvo lugar para fijar la condición o término como causa de extinción, pero no cabe confundirla con la voluntad que en base a esa causa extingue el contrato, pues es siempre una voluntad unilateral, y si se definió el despido desde el punto de vista exclusivo de la voluntad unilateral que extingue el contrato con independencia de la causa, no puede, a nuestro juicio, acudirse ahora, primero, al análisis de causa alguna, y, segundo, a apreciar la circunstancia de que en su formación hubo concurrencia de voluntades. Esta dio lugar a la existencia de un elemento —la causa— que, en su consideración genérica, no ha sido tomado en cuenta para la formación del concepto de despido y, por tanto, desde esa posición tendría que seguir estando excluida. De esta manera, GONZALO DIÉGUEZ:

cial, para quien el «cese decidido por la empresa al concluir el período de tiempo expresamente pactado no constituye despido sino una extinción del contrato al amparo de lo previsto en el artículo 49.3 del Estatuto de los Trabajadores» (44). En coherencia con la puridad conceptual del despido del que parten carece de justificación semejante exclusión, debiendo calificarlo como un despido «procedente». Por otro lado, y llevado precisamente por esta falta de rigor —aunque sea de significación distinta—, no ha faltado algún caso aislado en que parece deducirse que toda resolución del contrato, cualquiera que sea su causa, daría lugar a un despido impugnable mediante una acción de esta naturaleza, y, ello, basado en el hecho de que los efectos que produce cualquier causa de resolución son análogos a los del despido (extinción de las obligaciones del trabajador de prestar sus servicios y la del empresario de abonar el salario). Tal es el caso de la Sentencia del Tribunal Central de 18 de mayo de 1982 respecto de un supuesto de extinción por jubilación, para la cual «la jubilación forzosa por haber cumplido el trabajador la edad establecida por el ordenamiento jurídico positivo para su declaración, es una causa de resolución o terminación del contrato de trabajo, que lleva consigo la extinción de la obligación por parte del jubilado de prestar los trabajos o servicios objeto del contrato y por la del empresario, la de abonar el salario, y por ello, se ha de considerar como un despido, ya que también en éste se producen efectos análogos en cuanto a la prestación de servicios del trabajador despedido y del empresario a satisfacer la retibución convenida, esa identidad de finalidad motiva que la acción para impugnar la declaración de jubilación no sea otra que la establecida en la ley para el despido». De este modo, para el ponente, si se acreditara la concurrencia de la causa de la jubilación el «despido» debería ser declarado «procedente», sin tener en cuenta si tal concepto tiene alguna similitud o semejanza con el artículo 55.3 en relación con el 54 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, en verdad, esta es la conclusión lógica que se debería obtener de la concepción clásica del despido.

Ahora bien, la revisión analítica del acto debe seguir el mismo camino cuando de lo que se trata es de declarar su nulidad, es decir, cuando no se acredita la causa que trataba de fundamentarlo. No puede salirse de los

---

Lecciones..., cit., pág. 276, siendo fiel a la definición que toma como base exclusivamente la *decisión extintiva* del sucesor estima que no hay inconveniente en denominar despido cuando tiene por causa la muerte, incapacidad y jubilación del empresario.

(44) STC de 26 de abril de 1983. En el mismo sentido STC de 16 de abril de 1982, 17 de abril de 1982, 14 de septiembre de 1982. Idéntico criterio se sostenía bajo la vigencia de la legislación anterior, STC de 9 de junio de 1982 y 1 de julio de 1982.

límites marcados por el acto y su causa. Si la causa legitimadora formulada es la expiración del término, su no constancia determinaría la nulidad del acto extintivo. Si la extinción fue basada en un incumplimiento del trabajador su inconstancia determinará su nulidad dando lugar a la calificación de despido improcedente, pero aquí igual que ocurría con la procedencia, la calificación de improcedencia se atribuye al acto sin abstraerlo de la causa que lo originó, es decir, el incumplimiento del trabajador, de modo que la inexistencia de la causa se circunscribe a la inexistencia del incumplimiento *alegado* por el empresario y sobre el que fundamentó la extinción. Por tanto, si la alegación tuvo por objeto otra causa distinta la improcedencia o nulidad no puede declararse de un despido, sino de otro acto de extinción.

Ya hemos dicho que la denominación de «despido» no es más que una calificación jurídica de un concreto acto extintivo, diferenciándose de otros actos. Pues bien, el Estatuto de los Trabajadores prescribe la forma y los efectos jurídicos de ese acto jurídico extintivo que tiene por fundamento el incumplimiento del trabajador, es decir, el Estatuto de los Trabajadores dota a ese acto de lo que se denomina un «régimen jurídico propio». Por tanto, el rigor técnico ha de conducir forzosamente a contemplar los artículos 54, 55 y 56 como el régimen jurídico propio de la figura del despido. Veamos la confirmación que sobre lo expuesto se obtiene de la regulación positiva. ¿Cuándo declara la ley que el despido es procedente?: «Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación...» (artículo 55.3, párrafo 1). Es decir, la plena validez y eficacia del acto extintivo denominado despido requiere la concurrencia de estos tres requisitos:

1.° La alegación por parte del empresario de un incumplimiento contractual del trabajador.

2.° La constancia por escrito de tal alegación con las formalidades previstas y exigidas por el artículo 55.1.

3.° La acreditación de la alegación formulada.

Nos encontramos, por tanto, con que lo que se juzga es la *alegación* del empresario; pero no cualquier justificación, sino la que manifiesta un incumplimiento contractual del trabajador. De modo que, si lo que se alega es otra causa distinta a la del incumplimiento, aunque se acreditase, no tendría la calificación de «despido procedente» por la simple razón de que no estaríamos ante un despido. De aquí se deriva, por otro lado, la consecuencia de que si la constancia por escrito de la alegación está en función de la existencia de un despido, las formalidades exigidas por el artículo 55.1

no podrían tenerse en consideración ante una extinción de contrato basada en la alegación de una causa legitimadora distinta (45).

¿Cuándo declara la ley que el despido es improcedente? El propio artículo 55, número 3, añade: «En caso contrario, será improcedente.» Si estamos juzgando un acto identificado por su causa específica al que denominamos despido, es claro que se requiere la imputación al trabajador de un incumplimiento contractual. En efecto, la expresión «despido improcedente» se integra de un substantivo (despido) y de un adjetivo (improcedente) y si aquella es objeto de una declaración jurisprudencial el juicio de valor que se lleva a cabo por medio de la «improcedencia» presupone necesariamente la existencia aparente de un acto extintivo que reviste los carac-

(45) Precisamente, el no entender que el Estatuto de los Trabajadores está regulando a través de los artículos 54 a 56 el régimen jurídico de un acto extintivo concreto, identificado por su causa, ha llevado a la jurisprudencia a algún resultado sorprendente. Así, la STC de 22 de septiembre de 1982, ante el caso de una señora que, encontrándose en situación de excedencia forzosa por razón de matrimonio desde el 23 de marzo de 1954, por imperativo de la entonces vigente Reglamentación de la Compañía Telefónica Nacional de España, solicita el reingreso en la empresa, declara que la negativa de ésta —tras argumentar que implica una discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores— «constituye un auténtico despido que debe calificarse como nulo al no constar que se hubiera efectuado por escrito (...) y todo ello por imperativo de lo previsto en el artículo 55.3 y con las consecuencias previstas en su número 4». Si la ausencia de la forma escrita da lugar a la declaración de un despido nulo por imperativo del artículo 55.3, no cabe duda de que, por idéntica imperatividad, aunque se hubiera cumplido tal formalidad escrituraría, el acto debería seguir siendo un «despido nulo», pues dicha norma proclama la nulidad «cuando el empresario no cumpliere los requisitos establecidos en el número 1 de este artículo», exigiendo dicho número, además de la forma escrita, que en él figuren los hechos que lo motivan que habrán de estar relacionados con alguna de las justas causas del artículo 54.2, relación ésta que no se da por el hecho fundamentador de la negativa empresarial al reingreso. De este modo nunca se saldría del círculo vicioso del despido nulo. Lo que sucede es que, propiamente, no estamos ante un despido. El artículo 53.1 prescribe la forma determinada justamente para los supuestos de despido, esto es, para la extinción basada en un incumplimiento del trabajador especificado en alguna de las justas causas del artículo 54. ¿Cómo puede saber el empresario, para observar la forma preceptiva, que va a operar un despido si su negativa a readmitir no se basa en ninguna imputación al trabajador de incumplimiento alguno, sino que se ampara en una legislación, cuya vigencia constituye precisamente el objeto del litigio? Que no es un despido lo demuestra el hecho de que, aún observando la forma, en el caso hipotético de que su argumentación hubiera resultado jurídicamente aceptada, nunca se habría declarado un «despido procedente». Véase la STC de 1 de octubre de 1982 que ante un supuesto similar afirma que «la negativa a la petición de reingreso, con base en una supuesta permisividad de la nueva normativa, no equivale a despido».

teres de un despido. Y esta apariencia viene ineludiblemente determinada por la causa alegada por el empresario (el incumplimiento contractual del trabajador). En efecto, el artículo 55.2 del Estatuto de los Trabajadores dice que «el despido podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo». Pero, ¿qué despido es el que podrá calificarse de una de esas tres formas? El propio artículo 55 resuelve el dilema para aquellos que tienen una concepción amplia del despido. El epígrafe del precepto se expresa sin ambigüedad terminológica «formas y efectos del despido disciplinario», y el número 1 del mismo dice con igual claridad «el despido regulado en el artículo anterior...», no existiendo confusión alguna respecto a esta remisión, ya que corresponde al artículo 54 definitorio del despido. De aquí que, al tratarse la improcedencia del juicio de valor de un despido, semejante calificación exige la presencia de un acto cuya realización por el empresario se halle justificado, al menos subjetivamente, por un incumplimiento del trabajador y que, como tal constituye el objeto de su alegación. Sólo sobre esta base tendríamos un despido (al menos aparente), de modo que la declaración de improcedencia tendrá lugar cuando el empresario no acredite el incumplimiento «alegado» en su escrito de comunicación. De esta forma la expresión «en caso contrario» viene referida, en consonancia con lo establecido en el primer inciso del artículo 55, número 3, párrafo 1, a la no acreditación de la alegación formulada. Por tanto, se requiere la concurrencia de dos de los requisitos exigidos para la procedencia del despido: la alegación del empresario de un incumplimiento contractual del trabajador y la constancia por escrito de tal alegación con las formalidades prevenidas en el artículo 55.1. Consecuentemente, lo mismo que sucedía con el despido procedente, si la causa o hecho fundamentador de la extinción alegado por el empresario difiere de los que corresponden a las justas causas del artículo 54, nunca podrá declararse la improcedencia del despido si aquélla no se acredita, precisamente porque el acto enjuiciado no correspondería a un despido.

Desde otro punto de vista, para que un acto extintivo pueda ser declarado *despido improcedente* tiene que admitirse hipotéticamente la posibilidad de la denominación contraria, esto es, que el mismo acto extintivo pudiera haber obtenido la declaración de *despido procedente*. El «despido» para que pueda ser sometido a la declaración de su procedencia e improcedencia debe superar el aspecto formal de la constancia por escrito de los hechos que tratan de fundamentarlo. Cumplimentado éste, y puesto que estamos ante la revisión de un *despido*, la valoración de los hechos debe dar como resultado hipotético la *improcedencia* si falta su constancia, y, asimismo, su *procedencia* si quedan acreditados. Esto, que tiene lugar plena-

mente cuando el hecho consiste en la imputación de un incumplimiento contractual del trabajador, no sucede igualmente cuando los hechos implican otras causas distintas, pues nunca cabría la posibilidad de declarar, si se acreditasen, que ha existido un «despido» al que se le declare procedente (46). Por consiguiente, si un acto extintivo, aunque se pruebe su causa, no puede ser declarado como un despido procedente —calificación ésta que viene por lo demás, a poner de relieve la existencia de un auténtico, genuino y propio acto de despido—, con menos razón puede merecer la calificación de *despido improcedente,* pues de lo contrario, resultaría que, curiosamente, en nuestro Derecho la institución del despido vendría a caracterizarse no por la procedencia, esto es, por la concurrencia de causa, sino precisamente por todo lo contrario, por su improcedencia, o incluso por su nulidad (47).

---

(46) STC de 26 de abril de 1983: «Habida cuenta que el contrato, tal como se precisa con absoluta claridad en su encabezamiento y contenido, ha sido suscrito adaptándose a las prevenciones contempladas en el Decreto de Promoción del Empleo Juvenil de 5 de enero de 1979, dictado en aplicación del artículo 5.º del Real Decreto-Ley de 25 de diciembre de 1978, y se ha formalizado en el modelo normalizado previsto en la Orden complementaria del 24 siguiente, realizándose a través de la Oficina de Colocación, donde el actor figuraba como inscrito en demanda de empleo, hay que concluir afirmando que su naturaleza temporal es evidente y que, por tanto, su cese decidido por la empresa al concluir el período de tiempo expresamente pactado *no constituye despido sino una extinción del contrato al amparo de lo previsto en el artículo 49.3* del Estatuto de los Trabajadores.» En el mismo sentido la STC de 1 de julio de 1982: «El cese a la finalización del plazo en manera alguna podría ser calificado como despido.» Sin embargo, «contratado el actor de forma verbal por un Ayuntamiento, para la realización como peón de unas funciones manuales tales como la reparación de muros y limpieza en el recinto del grupo escolar de aquel municipio, tal contrato de trabajo no debe calificarse de temporal, sino de por tiempo indefinido, por lo que su rescisión en base a una supuesta expiración del tiempo convenido constituye un despido improcedente» (STC de 7 de septiembre de 1982). Es decir, que de haberse probado la temporalidad de los trabajos no habríamos estado ante un despido, pero si no se logra, sí lo será. Cabría preguntarse si no estaremos «creando» una nueva significación lingüística al término «improcedente», puesto que si en estos supuestos sólo puede darse el despido improcedente, el adjetivo *improcedente* no añade nada, habría despido y basta.

(47) Tal es el caso planteado en la STC de 11 de marzo de 1983. Una empresa que, con motivo de una situación de crisis económica que le había llevado a la declaración de suspensión de pagos, dejó de proporcionar trabajo a los actores con irregularidades en el abono de los salarios, y poco tiempo después de que éstos plantearan demandas por despido, la empresa solicitó una autorización administrativa para resolver los contratos de trabajo, la cual fue concedida. La sentencia mencionada estima que la situación de falta de trabajo efectivo e impago de salarios, que dio base a las demandas, «equivale a una extinción de la relación laboral con pleno valor del

Si el despido es un acto causal en el sentido de que es necesario la concurrencia de algunas de las causas del artículo 54 para que pueda operar eficazmente la extinción del contrato de trabajo, ello quiere decir que sólo el despido procedente es propiamente un auténtico despido y que la declaración de improcedencia, al implicar un juicio de valor desfavorable del acto que revistió los caracteres aparentes de un despido, debe conllevar necesariamente como ineludible consecuencia jurídica la nulidad de dicho acto, pues lo contrario sería contradecir la imperatividad de los artículos 54.1 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores que exigen para la plena validez de la extinción que se trate de un incumplimiento culpable, grave y acreditado del trabajador. En efecto, conviene poner de relieve algo que ha pasado desapercibido para los autores, y es que la ley en su devenir histórico-legislativo se ha referido explícitamente al efecto de la extinción del contrato o relación jurídica laboral siempre en relación al despido procedente y nunca cuando el acto era declarado como despido improcedente. Que el despido procedente conlleva como efecto la extinción es en sí misma una tautología que no necesitaba de ninguna declaración legal reiterativa. Si el contrato se puede extinguir por despido (artículo 49.11 del Estatuto de los Trabajadores) y si éste es el basado en determinadas causas fijadas por la Ley (artículo 54, cuyo párrafo primero dice literalmente «podrá extinguirse»), la constatación o acreditación de la misma conduce indudablemente a declarar como válida y eficaz la extinción llevada a cabo por el empresario, sin que se requiera, por tanto, una nueva y expresa confirmación legal mediante el artículo 55.3 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, resulta interesante comprobar cómo esta tautología no se da respecto del despido denominado «improcedente». Las leyes laborales sustantivas nunca han declarado expresamente que la calificación del acto como despido improcedente produjera la extinción del contrato, esto es, la validez y eficacia del acto empresarial que da por concluida la relación jurídica laboral, entendiendo la eficacia en el puro sentido técnico de producir el efecto deseado y buscado con la realización del acto mismo: la extinción del contrato. Tampoco el Estatuto de los Trabajadores se ha decidido por esa formulación. Si la declaración de improcedencia del despido conllevara la confirmación del acto extintivo del empresario la sistemática y contenido de los

---

despido, que deberá ser calificado como nulo al no cumplirse los requisitos formales a que se refiere el número 1 del artículo 55 del Estatuto». En el mismo sentido, entre otras, se pronuncian las sentencias de 27 de marzo y 28 de octubre de 1981 y 23 de febrero de 1982. ¿Podría haberse hipotéticamente declarado el despido procedente? Y a pesar de todo se le declara nulo por omitir las formalidades requeridas en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

preceptos hubiera sido necesariamente muy distinta. Al implicar la improcedencia una plena eficacia extintiva dejaría sentir su influencia sobre el concepto del despido, de manera que el artículo 54 no se hubiera expresado como lo hace. La formulación más o menos acertada o aproximada hubiera sido algo parecido a la siguiente: «El contrato de trabajo se extinguirá por decisión del empresario mediante despido. No obstante, si el empresario no fundamentara su decisión en un incumplimiento contractual del trabajador o en otra justa causa quedará sujeto a las consecuencias legales establecidas en el artículo 56. Por su parte, el artículo 55.5 declararía que «tanto el despido procedente como el improcedente producirán la extinción del contrato de trabajo, careciendo el trabajador en el primer caso de todo derecho a indemnización y estando en el segundo a las consecuencias previstas en el artículo 56. Una formulación semejante no hubiera dejado lugar a dudas. Se hubiera establecido una concepción genérica del despido entendido como extinción por voluntad unilateral del empresario, de forma que la existencia o no de causa —esto es, el despido procedente o improcedente— no afectaría a la eficacia de la extinción, sino al hecho de anudar a la extinción una posible indemnización. Por lo demás, la propia terminología utilizada de despido improcedente carecería de sentido, pues toda extinción unilateral del empresario sería «procedente».

Sin embargo, no es esta la formulación que del despido contiene el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 54 sólo faculta para extinguir por despido cuando la decisión del empresario se halla fundamentada en un incumplimiento acreditado de las obligaciones contractuales del trabajador, confirmado por el artículo 55.5, lo que significa, repetimos, que la declaración de improcedencia no conlleva la confirmación de la extinción del contrato por el acto empresarial, ya que esto sólo puede hacerse mediante la declaración de procedencia.

Según la doctrina civil de los actos o negocios jurídicos la nulidad de un acto o negocio jurídico determina la negativa del Derecho a que produzcan el resultado perseguido con su realización y con la reintegración de la situación, al mismo estado en que se encontraba con anterioridad al acto o negocio nulo pretende, no consolidar, sino hacer desaparecer la situación real a que diera lugar (48). Es decir, el acto o negocio nulo no debe producir ningún efecto. Pues bien, esto es precisamente lo que sucede cuando el acto empresarial que revistió los caracteres de un despido carece de al-

(48) DE CASTRO: *El negocio jurídico,* Madrid, 1967, págs. 471 y sigs.; DÍEZ PICAZO y GULLOW: *Sistema de Derecho civil,* vol. I, 3.ª ed., Madrid, 1979, pág. 664. Respecto del despido véase ALMANSA PASTOR: *El despido,* cit., págs. 172-176.

guno de los dos elementos que lo conforman como una institución «formal» y «causal». No obstante, y aún cuando en ambos casos tiene lugar el efecto característico de la nulidad de un acto, no se dan respecto del despido las demás notas que la doctrina suele predicar de tal clase de actos. Tal es el caso de la caducidad y de la prescripción que, no debiendo operar en estos supuestos (artículos 1301 y 1969 del Código civil), tienen por el contrario su aplicación por vía de caducidad (artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores). Esto no significa que transcurrido el plazo señalado sin impugnación nos encontremos con un «despido» al que la ley conceda plena validez y eficacia, admitiendo la convalidación de un acto nulo, sino que lo que sucede propiamente es que la extinción tendrá lugar por acuerdo mutuo y no por un despido, ya que el trabajador asiente implícitamente a la extinción mediante el mero transcurso del plazo legal de que dispone para impugnar un acto carente de las formalidades preceptivamente exigidas o de causa suficiente (49). Por otro lado, la anulación del acto de despido, en cuanto restablece la relación laboral con efectos *ex tunc,* debería conllevar la consecuencia inherente de su readmisión. Sin embargo, aun cuando respecto del despido cuya nulidad reside en la falta de forma, se establece dicha consecuencia (artículo 55.4), tal coherencia se quiebra por lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 208 y siguientes). Algo semejante ocurre con la declaración de improcedencia del despido, donde la falta de prueba de la causa que debía justificar la extinción da lugar al restablecimiento de la relación jurídica injustamente violentada, pero la ley concede al empresario una opción para que, bien extinga mediante una manifestación de voluntad en ese sentido el contrato de trabajo a cambio de asumir una obligación de abonar cierta cantidad indemnizatoria, bien lleve a cabo la ejecución del contenido de la relación restablecida; la readmisión (50). No obstante, y ante la presencia del artículo 56.2 del Estatuto

(49) SUÁREZ GONZÁLEZ: *La terminación...,* cit., págs. 72-73.

(50) En sentido contrario, RODRÍGUEZ PIÑERO: *El régimen jurídico...,* cit., página 66. Al contrario de lo que sostiene ALMANSA PASTOR, entendemos que la opción no tiene el significado de una limitación que impone el ordenamiento jurídico a la eficacia plena pretendida por el empresario, el cual desearía extinguir el contrato de trabajo sin tener que pagar una indemnización, debiendo soportar en cambio unos efectos indemnizatorios *(El despido nulo,* cit., pág. 168). Semejante concepción, como ya vimos implicaría negar la causalidad del despido al no necesitar de la existencia de causa alguna para que operara la extinción, teniéndose solamente en cuenta a los efectos de anudar o no la indemnización. Sin embargo, nadie niega la eficacia plena de lo que denominan «despido» por causas objetivas o «despido» por causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor, a pesar de que la propia ley impone una indemnización. Repetimos que una cosa es la eficacia del acto entendida como la efectivi-

de los Trabajadores, bien puede decirse que la ley faculta al empresario a extinguir a cambio del abono de ciertas percepciones económicas, quedando prácticamente reducida la opción a la utilización de esta única facultad, ya que la otra no es tal, al no añadir nada a la consecuencia que el artículo 56.2 establece si aquélla no se realiza (51). Pero sea cual sea el resultado de la opción, la misma se desenvuelve sobre un acto anulado, sobre una relación jurídica preexistente.

En consecuencia, aunque el Estatuto de los Trabajadores califique el despido carente de las formalidades precisas como «nulo» y aquel que no demuestra alguna de las causas del artículo 54 como «improcedente», a ambos el Derecho les priva del efecto inmediato que se persigue con su realización: la extinción. Esto desencadena, como efecto secundario respecto del despido calificado de improcedente, que si el empresario opta por la extinción los límites temporales para la fijación de la correspondiente indemnización vendrá determinada por el día en que se dio comienzo a la relación jurídica y por aquel en que el empresario manifestó su voluntad de extinguir, no por el despido, ya que tal acto fue anulado, sino al decantar el sentido de la opción en ese sentido.

Lo expuesto significa que el régimen jurídico que el Derecho positivo dispensa a la nulidad del despido implica una situación de excepcionalidad respecto de la doctrina general de los actos nulos, al menos en cuanto a débil protección de la relación jurídica restablecida, ya que, en verdad no va más allá de la mera declaración de nulidad, negando por razones extrajurídicas la ejecución específica (52) tanto en el despido declarado «nulo» como en el «improcedente», y concediendo, además, en este segundo supuesto la posibilidad de extinguir con plena eficacia el contrato a cambio del abono de determinadas percepciones económicas. Ahora bien, al tratarse de un régimen excepcional aplicable a un acto causal determinado, su misma excepcionalidad implica que no puede extender su ámbito más allá de los supuestos para los que se haya establecido. De esta manera el régimen jurídico de los actos extintivos fundamentados en causas distintas del despido deberá seguir la doctrina general; si la causa alegada no queda acreditada el acto extintivo será declarado nulo, sin que el restablecimiento de la rela-

---

dad extintiva mantenida, respetada y amparada por la ley, y otra las consecuencias de índole indemnizatoria que pueden ser anudadas, de manera que si queremos mantener el principio de la causalidad del despido, es claro que la opción del empresario tiene que desenvolverse necesariamente sobre una relación jurídica restablecida.

(51) Para un completo análisis doctrinal acerca de la naturaleza de la opción, véase RODRÍGUEZ PIÑERO: *El régimen jurídico,* cit., págs. 53-75.

(52) ALONSO OLEA: *El despido,* cit., págs. 178-197.

ción jurídica tenga otro alcance que el de hacer efectivo el contenido específico de las prestaciones, sin posibilidad, por ende, de su sustitución por indemnización alguna. La única extensión de aquel régimen excepcional, al menos en principio, se da respecto de la extinción por causas objetivas, y ello, porque la ley expresamente así lo determina al remitir los efectos de la declaración de improcedencia de la decisión extintiva a los propios del despido, asimismo calificado como improcedente (expresión ésta de la improcedencia que, por lo demás, no se aplica a ningún otro acto de extinción fuera de esos dos casos (artículo 53.5) (53).

III. EL DESPIDO CAUSAL EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

6. *Delimitación del despido*

La configuración del despido como un acto de extinción identificado por su causa específica, dotado de un régimen jurídico que le es propio y en el que la revisión judicial no puede confundirse con la de otros actos extintivos basados en causas distintas, obtiene su confirmación en la Ley de Procedimiento Laboral.

El texto refundido del Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980, bajo la rúbrica del libro segundo distingue entre «Procesos ordinarios» y «Procesos especiales», regulando el primero en el título I y dedicando el título II al desarrollo de los segundos. A su vez, el título II se integra de catorce secciones, de las cuales la primera se trata de una disposición general a todo el título (artículo 95) y las trece restantes recogen propiamente las especialidades en el tratamiento procesal de determinadas acciones: despidos y sanciones (sección 2.ª), extinción del contrato por causas objetivas (sección 3.ª), despidos y sanciones especiales y otras causas de extinción del contrato (sección 4.ª), vacaciones (sección 5.ª), elecciones (sección 6.ª), procesos de seguridad social (sección 7.ª), procedimiento de oficio (sección 8.ª), clasificación profesional (sección 9.ª), agentes ferroviarios (sección 10.ª), responsabilidades en el trabajo (sección 11.ª), reclamaciones inferiores a mil quinientas pesetas (sección 12.ª), intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial (sección 13.ª) y conflictos colectivos (sección 14.ª).

(53) Una cosa es que el despido carezca de causa porque no se pruebe la alegada por el empresario en base al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y otra que el acto extintivo carezca de causa alguna o no resulte procedente la alegada distinta de las que justifican el despido. El primer acto cae bajo el imperio de las normas reguladoras del despido, las segundas escapan a tal influencia.

Por tanto, de las trece secciones el título II dedica tres a la regulación de procesos especiales que se tramitan en virtud de acciones provinientes de la extinción del contrato de trabajo. Ahora bien, en seguida se observa que la regulación que deriva de la extinción de un contrato de trabajo no se efectúa bajo consideración genérica o abstracta, con independencia de las doce causas que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores establece como fundamentadoras de la extinción del contrato. Antes al contrario, la ley procesal toma como punto de partida para la regulación y distribución en las correspondientes secciones solamente tres causas de extinción de las enumeradas en el citado artículo 49: el despido, las causas objetivas económicas, tecnológicas y fuerza mayor, pues si bien la sección 4.ª lleva por rúbrica «... otras causas de extinción del contrato» en realidad éstas quedan reducidas, a la vista de su contenido normativo, a las últimamente señaladas (artículo 113).

Semejante apreciación de la extinción del contrato en función de las causas que lo originan para establecer el tratamiento procesal diferenciado, conduce de entrada a extraer dos importantes consecuencias: *a)* primera, la de que los actos extintivos del contrato de trabajo, o que tiendan a obtenerlo, cuyo fundamento no se encuentre en el despido, en causas objetivas, causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor, carecen de la naturaleza requerida para que puedan ser revisados o analizados judicialmente con arreglo a las normas específicas y especiales de los procesos recogidos en las secciones 2.ª, 3.ª y 4.ª; *b)* segunda, que la Ley de Procedimiento Laboral distingue claramente, sin confundirlos, entre el despido, la extinción basada en causas objetivas y la basada en causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor. Bastaría para obtener esta segunda afirmación con el hecho de su tratamiento sistemático diferenciado a través de las correspondientes secciones, pero obtengamos más plenamente su confirmación acercándonos a su contenido normativo específico.

El artículo 98, situado dentro de la sección dedicada al despido, dice literalmente lo siguiente: «Las demandas por despido contendrán, además de los requisitos genéricos previstos en el artículo 71, los siguientes: *a)* Lugar de trabajo, categoría profesional, características particulares, si las hubiere, trabajo que realizaba antes de producirse el despido, salario, tiempo y forma que realizaba antes de producirse el despido, con expresión del número de días, meses y años que el trabajador llevase prestando servicios a la empresa; *b)* fecha de la efectividad del despido, forma en que se produjo y los hechos alegados por la demandada; *c)* si la empresa ocupa menos de veinticinco trabajadores; *d)* si ostenta o ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de delegado de personal o de miembro del

comité de empresa. Cuando se trate de empresas de menos de veinticinco trabajadores, la demanda se dirigirá también contra el Fondo de Garantía Salarial. En el caso de que durante la tramitación del proceso se conociese tal circunstancia numérica, se llamará al mencionado Fondo, conforme determina el artículo 143 de esta Ley.»

Este precepto prescribe los aspectos formales que con carácter específico ha de contener una demanda por despido, por lo que, al tratarse de una especialidad procesal respecto de las normas comunes del proceso ordinario, resulta imprescindible identificar la acción, tanto en interés del propio actor a fin de no incurrir en defecto de forma como en el del juzgador para aplicar la normativa que proceda en Derecho. Como sostiene el ilustre procesalista Gómez Orbaneja, la demanda delimita subjetiva y objetivamente la materia sobre la que va a versar el proceso bastando con ella para identificar la acción (54). Por su parte, la identificación objetiva de la acción, como objeto del proceso, se lleva a cabo por medio de dos elementos esenciales, la *causa petendi* o fundamento histórico de hecho de la acción y el *petitum* o lo que se pide (55). Si se parte de la concepción tradicional del despido como la «extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario», la correspondiente acción procesal vendría identificada simplemente por el hecho de la ruptura del contrato *(causa petendi)*, con independencia de la fundamentación fáctica alegada por el empresario, y por la pretensión de que se declare el acto (despido) nulo o improcedente *(petitum)*. De ser esto cierto, la Ley de Procedimiento Laboral no establecería ninguna individualización de la acción procedente de una extinción del contrato de trabajo que no fuera la del despido, pues en ésta quedarían reconducidos todos aquellos que tuvieran su origen en la voluntad empresarial o derivaran de la voluntad del trabajador. Sin embargo, la ley procesal laboral no concibe la acción por despido como una acción de carácter genérica cuya *causa petendi* se sitúa abstractamente en el hecho de la ruptura del contrato, haciéndola sinónima de acción por extinción del contrato. En efecto, tras establecer el artículo 15 el principio general de que el actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, viene el 16 a limitarlo diciendo que «no serán acumulables a ninguna otra las acciones de despido, las de extinción del contrato de trabajo a que se refieren los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores...». Como es sabido los artículos mencionados hacen referencia a

(54) GARCÍA ORBANEJA y HERCE QUEMADA: *Derecho Procesal Civil*, vol. I, 7.ª edición, Madrid, 1975, pág. 247.

(55) *Ibídem*, págs. 248 y 251.

la extinción del contrato de trabajo basada, respectivamente, en la voluntad del trabajador, en causas económicas o tecnológicas y en causas objetivas. Al fijar el mismo artículo 16, la consecuencia de que «si cualquiera de estas acciones se ejercitaran acumuladas, el Magistrado ordenará sea requerido el actor para que, en el plazo de cuatro días subsane el defecto, y caso de que así no lo haga, ordenará el archivo de la demanda con la notificación del proveído al demandante» se convierte en una necesidad la identificación de la acción a fin de apreciar si respecto de la misma procede o no la acumulación. Pues bien, este precepto recoge cuatro acciones distintas sobre extinción del contrato de trabajo para cuya identificación toma como punto de partida las causas que conforman el objeto de cada *causa petendi,* diferenciado claramente la referente al despido de las otras tres. Si tal y como se viene entendiendo, toda extinción en la que interviene la voluntad del empresario, es siempre un despido, ¿cómo se explica esta diferenciación legal de las distintas acciones? Si las acciones por extinción del contrato a que se refiere este precepto pudieran ser ejercitadas indistintamente tanto por el empresario como por el trabajador, la distinción podría encontrar su significado en el hecho de que la acción por despido compete exclusivamente al trabajador, en tanto que las restantes podían ser ejercitadas también por el empresario. Sin embargo, las cuatro acciones que se recogen sólo pueden ser ejercidas por el trabajador, dándose, por lo demás, dos curiosas circunstancias: la primera, que estructuralmente el precepto separa por un lado la acción por despido de las restantes, contemplando en un mismo bloque una acción como la del artículo 50, que doctrinalmente no se conceptúa como despido, junto a las derivadas de los artículos 51 y 53 que sí tienen tradicionalmente ese carácter; la segunda, que la acción derivada del artículo 51 sólo puede dirigirse a obtener la declaración de nulidad del acto extintivo empresarial por falta del requisito previo de la preceptiva autorización administrativa, por lo que, si fuera una reclamación contra un auténtico despido en sentido técnico-jurídico, resultaría ociosa la referencia explícita a una acción que encontraría su perfecto entronque en la acción por despido (56). Esto significa que para la plena

(56) ALONSO OLEA sostiene que «procesalmente se aplican —a la extinción por causas objetivas— las normas del despido disciplinario ordinario incluida la prohibición de acumulación (Ley de Procedimiento Laboral, artículo 16) *(Derecho...,* cit., página 672). Nosotros estimamos que la prohibición de acumulación de acciones cuando se ejercita una acción por extinción basada en causas objetivas no supone una consecuencia de la aplicación procesal de las normas del despido, sino de la exclusión que con nombre propio preceptúa el artículo 16. De lo contrario, se revelaría aún más la ociosidad del precepto por medio del sobreabundamiento.

identificación de la acción no es suficiente con una mera referencia a la extinción del contrato como *causa petendi*, es decir, no basta con que se trate de una acción dirigida genéricamente a obtener una extinción del contrato de trabajo o a impugnar la llevada a cabo por la simple voluntad del empresario, sino que ha de hallarse perfilada en función de alguna de las cuatro causas que legalmente aparecen configurando el objeto de *causas petendi* distintas. Lo mismo sucede cuando el artículo 143 dispone que el Fondo de Garantía Salarial podrá comparecer en los pleitos sobre (...) despidos y extinción del contrato de trabajo por causas objetivas...», en el que implícitamente está diferenciando las acciones que puedan formularse en función de las causas de extinción, excluyendo en este supuesto a la acción derivada de causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor.

Por consiguiente, cuando la ley procesal laboral habla de *acción por despido* está contemplando la impugnación o reclamación del trabajador contra un acto de extinción del contrato cuya *causa petendi* se circunscribe a una de las doce causas enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, concretamente el número 11 cuya relación con el artículo 54 del mismo cuerpo legal hace que quede definida en el hecho de que el empresario ha extinguido el contrato en base a un incumplimiento contractual del titular de la acción que, o bien no ha seguido las formalidades requeridas o bien no ha tenido lugar el hecho que se le imputa. Esto demuestra a su vez que la revisión judicial del acto no se independiza del hecho causal que se alega para fundamentarlo (57).

Recogido en la sección segunda del título dedicado a los procesos especiales, el correspondiente a la acción por despido, cuyo carácter sustanti-

(57) La STC, de 2 de marzo de 1983, ya reseñada, sostiene que «el régimen que previene el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores es aplicable no sólo al despido disciplinario declarado improcedente, sino también, por la fuerza institucional del despido causal, equivalente a la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, a otros supuestos distintos de la imputación de un incumplimiento contractual grave y culpable porque ceñir la nulidad, procedencia o improcedencia del despido a sólo el disciplinario equivaldría a privar al trabajador cesado por causas distintas de las disciplinarias de su derecho a ejercitar la acción de despido». Es decir, que fundamenta la equiparación de los regímenes en el hecho de que en caso contrario «equivaldría a privar al trabajador cesado por causas distintas de las disciplinarias de su derecho a ejercitar la acción de despido». Ahora bien, el que el trabajador no tenga derecho a ejercitar la acción de despido no significa que no tenga derecho a ejercitar una acción por extinción del contrato basado en causas distintas de las disciplinarias, cuyo tratamiento procesal será el ordinario y donde las declaraciones de nulidad o procedencia del acto enjuiciado, así como sus efectos, dependerán de la acreditación o no de alguna de las causas del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

vo coincide plenamente con el régimen establecido en los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, se encarga la sección tercera de hacer lo propio con la acción derivada de la extinción por causas objetivas. En un precepto de carácter general que abre esta sección —el artículo 106— se fijan las normas que han de regir esta acción específica: «Los procesos derivados de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas se ajustarán a las normas establecidas en la sección segunda de este mismo título, sin perjuicio de las especialidades que se contienen en la presente sección...» La remisión que se efectúa a las normas del despido no implica la confusión en la naturaleza de las respectivas acciones como se deduce de las propias «especialidades» contenidas en la sección y que han de ser tenidas en cuenta antes de la aplicación de las normas del despido. Dejando a un lado el contenido estrictamente sustantivo, nos encontramos con que la normativa específica prescribe que la sentencia declarará procedente la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido los requisitos formales exigibles, acredite la concurrencia de la causa legal alegada en la comunicación escrita (artículo 109, párrafo 1.°), declarará improcedente la «decisión extintiva» cuando no acredite la causa alegada (artículos 109, párrafo 1.°, y 110, párrafo 2.°) y declarará nula la «decisión extintiva» en los casos establecidos por la ley y cuando no se hubiesen cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa, y la del ofrecimiento de la indemnización correspondiente (artículo 109, párrafo 2.°). A continuación, el artículo 110 recoge los efectos de cada una de las declaraciones judiciales estimativas diciendo que «si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo», remitiendo los de las declaraciones de nulidad e improcedencia de la decisión extintiva respectivamente a los artículos 103 y 104. Pero conviene hacer notar que la remisión queda limitada a los efectos de un acto que la propia norma se encarga previamente de calificar jurídicamente como decisión extintiva nula o improcedente. Es decir, la norma específica se encarga de precisar el modo como ha de calificarse el acto, huyendo en este sentido tanto de la denominación de despido procedente, improcedente o nulo como de la remisión en la calificación a las normas del despido. Por otro lado, resulta curioso observar que no exista remisión alguna al despido cuando la sentencia estime procedente la decisión extintiva del empresario, ya que el propio artículo 110 se encarga de atribuirle el efecto de la extinción, lo que confirma la idea de que la norma procesal no confunde la diferente naturaleza de ambas acciones. Esto pone en evidencia una plena congruencia con el distinto objeto de la acción que se ejercita, cuyo tratamiento procesal específico se lleva a cabo no por vía de la sección segunda dedi-

cada al despido, sino por la de una sección que contempla la extinción desde el punto de vista de una *causa petendi* distinta. Una cosa es que el acto extintivo basado en causas objetivas pueda tener efectos similares a los del despido y otra que se confunda la naturaleza de ambas acciones. Una cosa es que el trabajador pueda reclamar «como si se tratare de un despido disciplinario» (artículo 53.3 del Estatuto de los Trabajadores) y otra que el acto en sí mismo sea un despido.

Precisamente esta diferencia de acciones hace que no tenga aplicación a la extinción por causas objetivas la tramitación del expediente contradictorio cuando incida en la relación jurídica de un trabajador que ostente la cualidad de ser delegado de personal o miembro del comité de empresa, ya que el artículo 106, al limitar el alcance de la remisión a las normas de la sección segunda, impide la aplicación del artículo 111 ubicado en la sección cuarta, sin que del propio precepto que recoge el tratamiento del despido o sanción del trabajador que ostenta aquel carácter se deduzca nada que pueda permitir la contradicción del artículo 106.

Por lo que se refiere al tercero de los actos de extinción contemplados por la ley procesal, ésta únicamente dedica al mismo un precepto, el artículo 113, a cuyo tenor «si el empresario acordara la extinción de los contratos de trabajo por fuerza mayor, extinción de la personalidad jurídica del contratante o causas tecnológicas o económicas, sin cumplir el requisito previo de la autorización administrativa expresa o tácita, se declarará nulo el acto extintivo, haciéndose de oficio esta declaración, con las consecuencias establecidas en el artículo 103 de esta Ley».

Si, como se ha apuntado, el título II trata de recoger sólo las especialidades de cada proceso, remitiéndose en lo demás a las normas reguladoras del proceso ordinario a éstas habría que acudir en todo aquello que escapa a la formulación de este artículo. A diferencia de lo que ocurría con la acción cuya *causa petendi* consistía en la extinción por causas objetivas, no existe en ésta ninguna remisión de carácter general a las normas procesales reguladoras del despido, por lo que su situación en una sección independiente que regula la especialidad de la acción derivada de «otras causas de extinción» pone de relieve que para la Ley de Procedimiento Laboral no estamos ante una acción por despido. De haber sido otra la concepción del legislador no cabe duda de que hubiera situado este único precepto al final de la sección segunda. Sin embargo, confirma la opinión que mantenemos la propia redacción del precepto. En el supuesto de que el empresario dé por concluido el contrato de trabajo alegando la existencia a fuerza mayor, causas tecnológicas o económicas o la extinción de su personalidad jurídica que impidan la continuación de la relación laboral omitiendo la cum-

plimentación de la preceptiva autorización administrativa a que se refiere el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral ordena al Magistrado que de oficio efectue una declaración; pero el propio precepto delimita el contenido de la declaración que el juzgador ha de emitir: «declarará nulo el acto extintivo» (58). Al igual que lo que sucedía respecto de las declaraciones que afectaban al acto basado en causas objetivas, la ley procesal pone exquisito cuidado en evitar la utilización del término «despido». Solamente después de haber fijado los términos en que ha de venir expresada la calificación jurídica del acto remite los «efectos» o «consecuencias» a las establecidas en el artículo 103; remisión que de hecho queda, por lo demás, circunscrita exclusivamente a su párrafo 4.°

Si la acción derivada de este modo de extinción fuera realmente una acción por despido, la sujeción de la respectiva demanda a las formalidades exigidas por el artículo 98 («las demandas por despido contendrán...») carecería de sentido, pues los requisitos referidos al número de trabajadores de la empresa, a si el actor ha ostentado o no la cualidad de delegado de personal o miembro del comité de empresa, así como el hecho de dirigirse la demanda contra el Fondo de Garantía Salarial, están en función de una posible declaración de improcedencia que nunca puede darse respecto de la extinción basada por las causas económicas, tecnológicas, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del empresario. Nos encontraríamos consiguientemente con una *demanda por despido* cuyo contenido formal específicamente preceptuado no tendría aplicación a un supuesto de «despido». Y lo mismo sucedería respecto de los demás actos extintivos basados en el resto de las causas enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, al no poderse dar en ellos nunca la *improcedencia* (59).

---

(58) A pesar de la claridad del texto legal se insiste en ver en él lo que no dice. «La norma de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 113 —afirma ALONSO OLEA— se reduce a ordenar al Magistrado que declare nulo el despido, con todas sus consecuencias, si el empresario demandado ha despedido por esta causa sin ajustarse al procedimiento exigido por el Estatuto de los Trabajadores, artículo 51» *(Derecho...*, citado, pág. 671). En el mismo sentido, la STC de 7 de mayo de 1982: «... estableciendo la Ley de Procedimiento Laboral en su artículo 113 que el incumplimiento de ese requisito determinará que el despido sea nulo» y la de 11 de marzo de 1982: «... de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley rituaria, produce como consecuencia la nulidad del despido». Otras veces se mezclan, confundiéndose, ambas declaraciones, véase STC de 20 de enero, 2 y 23 de febrero, 16 y 17 de marzo de 1982, entre otras.

(59) En sentido contrario, STC de 8 de octubre de 1982 y 2 de marzo de 1983.

7. *Despido y alcance de los artículos 208 a 213 de la Ley de Procedimiento Laboral*

Suele ser habitual aplicar el régimen del denominado «incidente de no readmisión» —contemplado en los artículos 208 a 213 de la Ley de Procedimiento Laboral— a toda extinción del contrato de trabajo que, por carecer de causa acreditada o de determinadas formalidades, se ha configurado como un despido, y en el que tras su declaración jurisprudencial como nulo o improcedente no tiene lugar la readmisión cuando ésta proceda. Como es sabido, tal incidente tiene por objeto, en última instancia, sustituir la obligación de readmitir por el abono de cierta indemnización, con excepción de tratarse el ejecutante de un representante de los trabajadores, caso en el que la ejecución de la sentencia habrá de llevarse a efecto en sus propios términos si el trabajador ha optado por la readmisión.

Tal aplicación parece deducirse del artículo 208 —precepto que pone en marcha el procedimiento que culminará en el mencionado incidente— y fundamentalmente del primer inciso: «Cuando el empresario haya optado por la readmisión, o ésta hubiera de tener lugar por ministerio de la ley...», interpretándose el contenido de la expresión «por ministerio de la ley» en el sentido de que con ella se está refiriendo al despido nulo o al improcedente siempre y cuando el empresario no haya optado por la extinción con indemnización. La cuestión, claro está, se halla en determinar qué se entiende por despido nulo. Si por tal entendemos toda asimilación de nulidad de acto extintivo, nos encontraremos con que será despido nulo: el denominado «discriminatorio», el fundamentado en incumplimiento contractual del trabajador sin adoptar las formalidades exigidas por el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, el que tiene por causa la fuerza mayor, extinción de la personalidad jurídica del empresario, causas económicas o tecnológicas omitiendo el requisito previo de la autorización administrativa, el basado en causas objetivas con ausencia del trámite formal exigido por el artículo 53, y, en general, toda extinción que, formalizada por escrito, invoque un motivo no disciplinario (60).

Si por el contrario queremos mantener la coherencia interna del sistema de despido tal y como se deduce de los propios textos positivos, reduciendo el despido a un acto causal específico: el incumplimiento contractual del trabajador, la solución puede ser muy distinta. No puede recurrirse sin más al principio *ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus* para resolver la cuestión, porque de lo que se trata es de averiguar si la ley ha que-

(60) BLASCO SEGURA: *El despido disciplinario...*, cit., pág. 57.

rido o no realmente distinguir. Hasta ahora se ha podido comprobar como la ley procesal en concordancia con el Estatuto de los Trabajadores ha venido manteniendo la distinción conceptual entre el despido y los restantes actos de extinción. Pues bien, dicha distinción continúa manteniéndola en sede de ejecución de sentencias. El artículo 227 —ubicado en la sección segunda del título II referido a la ejecución provisional de sentencias de despido— establece la obligación del empresario, si interpone algún recurso, de abonar los salarios del trabajador durante la sustanciación del mismo en aquellos «juicios donde se ejercitan acciones derivadas de despido o de decisión extintiva de las relaciones de trabajo» y «la Magistratura declare su nulidad o improcedencia». Precisamente al situarse este precepto bajo la rúbrica de «despidos» resultaba de todo punto necesario, si quería extender los beneficios que del mismo se derivaban a otros supuestos de extinción, la mención expresa a los mismos, lo cual revela hasta qué punto mantiene la coherencia conceptual.

Por ello cuando bajo idéntica rúbrica «despidos», pero esta vez en sede de ejecución definitiva, el artículo 208 se expresa diciendo «o ésta (la readmisión) hubiere de tener lugar por ministerio de la ley «nada indica que posea un alcance que, sobrepasando al despido, afecte a otros actos extintivos, quedando limitado al supuesto de que el despido se declare nulo o habiendo sido declarado improcedente el empresario haya dejado transcurrir el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia sin efectuar opción alguna, entrando en juego la disposición del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

No empece esta interpretación lo dispuesto en el artículo 102, párrafo 2.°, a cuyo tenor «sólo se declarará 'nulo' el despido cuando el empresario no hubiese cumplido los requisitos establecidos en el número 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajador despedido tuviera suspendido el contrato de trabajo y no se apreciase procedente al despido, o en los demás casos establecidos por la ley». Pudiera parecer, en principio, que dicho precepto extiende la declaración de *despido nulo,* mediante la expresión «los demás casos establecidos por la ley» a supuestos de extinción distintos del despido disciplinario. Pero si tenemos en cuenta la misma fórmula empleada en el artículo 109, párrafo 2.°, relativo a la extinción por causas objetivas, llegaremos a la conclusión de que ambas están desprovistas de contenido. En primer lugar, la declaración de nulidad del acto extintivo basado en causas objetivas, o en causas económicas, tecnológicas, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del contratante no proviene del artículo 102, párrafo 2.°, inciso final, sino por disposición expresa de los artículos 109, párrafo 2.°, y 113, respectivamente, que

impone a su vez la nulidad de las *decisiones extintivas*, no de *despidos*. En segundo lugar, y dado que el artículo 109, párrafo 2.º, contiene la misma fórmula que la del artículo 102, ¿qué otros supuestos podrían quedar comprendidos dentro de la declaración de nulidad de la decisión extintiva por causas objetivas, además del supuesto de no haberse cumplido las formalidades legales exigidas por el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores?, ¿qué criterio existiría, que no fuera arbitrario, para discriminar en favor del artículo 102 y su denominación de despido nulo a todos los actos extintivos cuya causa, distinta de la disciplinaria, no ha resultado acreditada?

El régimen jurídico del despido, en sus aspectos sustantivo y procesal, constituye un sistema completo de normas encargado de regular un concreto acto extintivo: el que tiene por causa un incumplimiento contractual del trabajador. Por conformar precisamente un sistema de normas predicables del despido, las remisiones que, en cuanto a los efectos jurídicos de otros actos de extinción, se hacen al mismo, tienen siempre un alcance limitado, pudiendo entenderse la limitación en un doble sentido. En primer lugar, la limitación afecta a la naturaleza de los actos extintivos en función de las causas que pretenden sustentarlas, ya que la ley sólo acepta la remisión respecto de extinciones que provienen de causas objetivas y de causas económicas, tecnológicas, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del contratante. La segunda limitación viene circunscrita por el propio contenido objeto de la remisión, ya que nunca lo es al conjunto de las normas del despido apreciables en su globalidad, sino por el contrario a aspectos parciales del mismo mediante la mención expresa de los preceptos aplicables. Contrariamente, cuando la ley ha querido que determinados aspectos tuvieran aplicación a toda clase de actos extintivos, fueran cuales fueran sus causas, lo ha expuesto con toda claridad de forma expresa. Sobre estas bases, pues, se comprende fácilmente que el sistema de normas contempladas en los artículos 208 a 213 sea de exclusiva aplicación al despido.

El régimen establecido en las normas mencionadas supone, por otro lado, la concreción práctica y última de la excepción ya apuntada a la doctrina general de los actos nulos que se recoge en los artículos 55 y 56 del Estatuto del Trabajador, en el sentido de permitir la sustitución de la obligación de readmitir por la de la extinción del contrato a cambio de una indemnización, y, como tal excepción, no puede tener más ámbito de aplicación que a los supuestos específicamente contemplados por la Ley, que en este caso queda reducido al despido disciplinario. Y si el supuesto recogido en los artículos 212 y 213, al suponer una excepción a la excepción, hace resurgir de nuevo el principio general, la aplicación de la analogía en todos aquellos actos extintivos con alegación de causas distintas a la disciplinaria

en los que se declare su nulidad, debe conducir, en su caso, a tomar como punto de referencia estos preceptos, precisamente por constituir un exponente de aquella regla general (61).

RAFAEL GARCÍA LÓPEZ

(61) La Sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981 *(BOE,* 22 de noviembre de 1981) declara que «la no inclusión en la literalidad de los preceptos reguladores actualmente de las garantías sindicales de aquellos que son candidatos o que han sido presentados como candidatos a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores, no es obstáculo a la protección frente a despidos discriminatorios» y que «la literalidad de los artículos 212 y 213 de la Ley de Procedimiento Laboral no son un obstáculo a la plena efectividad del derecho o libertad conculcada, pues aunque se concretan a los delegados o miembros del comité de empresa, constituye cauce analógicamente aplicable a los otros supuestos de nulidad *ab radice,* sanción que comporta la violación de derechos constitucionales fundamentales». Entendemos que a idéntica solución de aplicación analógica se llegaría partiendo del hecho que lo que viene denominándose «despido discriminatorio» no es tal despido, sino una decisión unilateral del empresario de extinguir fundamentado en un hecho discriminatorio al que la ley no concede virtualidad para que dicha extinción pueda tener lugar y, que, como tal, al no serle de aplicación un régimen jurídico excepcional como es el que regula el *despido,* debe seguir los cauces propios de todo acto nulo, y siendo éstos el trámite y los efectos establecidos en los artículos 212 y 213 corresponde su aplicación analógica. En otro orden de cosas, no podemos compartir la posición de BLASCO SEGURA *(El despido...,* cit., págs. 57-58) que parece inclinarse, ante la declaración de nulidad derivada del artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral, por la tramitación de incidente de no readmisión, en base a «razones de puro convencionalismo: exclusión de culpa de los trabajadores ante un trámite incumplido y principio *pro operario:* la fijación por el ordenamiento *jurídico* de una mayor indemnización a favor del trabajador, por el cauce de la ejecución de sentencia». Dejando a un lado el que no se trata de un despido, la extinción del contrato por el cauce del incidente no puede estar en función de que exista o no culpa de los trabajadores pues la nulidad del acto emanada del artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral procede de no haberse seguido el trámite que para tal clase de actos se encuentra expresamente establecido. La Ley atribuye la competencia en el conocimiento de la extinción por causas económicas, tecnológicas, fuerza mayor y extinción de la personalidad jurídica del contratante a la autoridad laboral, con correlativa incompetencia de la jurisdicción de Trabajo, a no ser la de la declaración de nulidad del acto por aquella omisión con el restablecimiento de la relación jurídica y la consiguiente obligación del empresario de acudir al expediente administrativo si pretende extinguir el contrato por tales causas. De otro modo se burlarían las normas de competencia de uno y la de incompetencia de otro; esto cede ante cualquier convencionalismo. Por otro lado, el carácter imperativo del procedimiento establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, enerva todo principio *pro operario,* el trabajador, por disposición legal expresa, sólo tiene derecho a veinte días de salario por año de servicio cuando la extinción tiene lugar por causas económicas, tecnológicas, fuerza mayor o extinción de la personalidad jurídica del contratante, sin perjuicio de que puedan solicitar los trabajadores la indemnización de daños y perjuicios que haya podido producir el comportamiento del empresario.