

CONSIDERACIONES SOBRE LA LLAMADA «CARTA DE DESPIDO»

SUMARIO :

- I. Preámbulo.—II. Efectos que produce su falta y su posible subsanación.—III. Casos dudosos de la existencia de la carta de despido.—IV. Cuándo no es necesario dar la carta de despido.—V. Qué ha de entenderse por hechos que motivan el despido.—VI. Variación en el acto del juicio de los motivos señalados en la carta de despido.—VII. Reflexiones finales.

I. PREÁMBULO

En este trabajo no se va a tratar de la totalidad de los problemas que el despido plantea, sino solamente un aspecto parcial de aquéllos, cuales son los que se derivan de la comunicación escrita que las Empresas vienen obligadas a dar a los trabajadores en el caso de despedirlos; comunicación corrientemente llamada carta de despido (1).

La carta de despido puede ser analizada en tres aspectos diferentes: programático, de disciplina en el trabajo y procesal.

Desde el punto de vista programático, al igual que los expedientes previos al despido, la carta de despido tiende a cumplir los principios consagrados en el Fuero del Trabajo, por virtud de los cuales el Estado se compromete a ejercer una acción constante y eficaz en defensa del trabajador y su trabajo, otorgándole garantías, fijando las bases para su regulación, con sujeción a las que han de establecerse las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, velándose por la seguridad y continuidad en el trabajo, sometiendo la resolución de las cuestiones en cuanto se hagan litigiosas a la Magistratura de Trabajo (Declaraciones II, número 1.º; III, números 4 y 6, y VIII).

La disciplina en el trabajo, que faculta a las Empresas para imponer la

(1) Puede consultarse HERNAINZ MÁRQUEZ: «La carta de despido y sus problemas», en *Revista de Derecho Privado*. Madrid, julio-agosto 1962.

sanción de despido, encuéntrase avalada por diversas teorías, en atención a encontrarse ante la regulación, en el oportuno contrato o situación de hecho, del trabajo dependiente y subordinado, conforme a nuestra legislación, imponiéndolo así la necesaria jerarquía y la salvaguardia de la conjunción de intereses obrero-patronales, estatales y de la comunidad, y aun como una delegación, bien al considerar a la Empresa como una institución, o bien como una cláusula contractual tácita. En definitiva, con ello se trata de dar una mayor seguridad y continuidad en el empleo, invitar a la reflexión para evitar posibles apasionamientos momentáneos, asegurando una mayor paz y seguridad social y preparar, para en su día, la actuación jurisdiccional de la Magistratura de Trabajo (2).

En nuestro Derecho positivo moderno, la carta de despido tuvo su origen próximo en el Decreto de 26 de octubre de 1956, cuando estableció que todas las Empresas quedaban facultadas para imponer a sus trabajadores la sanción disciplinaria del despido sin necesidad de instruir expediente ni de elevar propuesta a la Magistratura de Trabajo; mas para ejercer tal facultad les imponía la obligación de comunicar por escrito el despido al trabajador, haciendo constar la fecha y razones que lo motivaron. Vino así a ser la carta de despido una simplificación de los trámites establecidos por las diferentes Reglamentaciones de Trabajo en los expedientes preceptivos y previos al despido, con su correspondiente pliego de cargos y comunicación escrita al trabajador de la resolución adoptada por la Empresa; sistema que ya tuvo un antecedente en el Decreto de 20 de diciembre de 1934 con relación a las Empresas de servicios públicos.

El Texto Refundido del Procedimiento laboral de 17 de enero de 1963, en su artículo 93, reproduciendo igual artículo del Decreto de 4 de julio de 1958, establece que la facultad rescisoria a que se refiere el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, podrá ser ejercitada por las Empresas sin más requisito formal que comunicar por escrito al trabajador el despido, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Si existiese Jurado de Empresa, antes de ejercitar el derecho anteriormente expuesto vendrá obligado el empresario a ponerlo en conocimiento del mismo. Mas tal disposición, como hemos de ver en el desarrollo de este trabajo, ha venido a poner de manifiesto una serie de cuestiones cuyo estudio resulta interesante y provechoso.

Desde el punto de vista procesal la carta de despido cumple determinados

(2) Puede consultarse JUAN MENÉNDEZ-PIDAL: «El proceso social y las disposiciones de las Reglamentaciones de Trabajo», en *Revista de Derecho Procesal*, Madrid, núm. 4 de 1955, y «Faltas laborales», en *Justicia Social*, Madrid, enero 1954.

finés, cuales son el señalar, en lo posible, el comienzo del cómputo del plazo de caducidad de las acciones derivadas del despido, así como el centrar el debate judicial, dando a conocer al trabajador, de antemano, los motivos que se le imputan para justificar su despido, evitando que aquél pueda encontrarse con sorpresas al ser contestada la demanda en el acto del juicio.

Para comprender más fácilmente las cuestiones y problemas que la carta de despido ha venido a poner de manifiesto, conviene señalar que, conforme a nuestra legislación positiva, se dan diferentes sistemas en cuanto se refiere a las formalidades o requisitos necesarios para poder despedir, produciendo la falta o quebranto de esos requisitos unas veces la nulidad del despido y otras la declaración de su improcedencia. Podemos señalar los siguientes sistemas:

a) Necesaria instrucción de expediente preceptivo y previo, el que una vez concluso se someterá con propuesta de despido a la Magistratura de Trabajo (Caballeros mutilados, trabajadores con cargo sindical, enlaces de la Sección Femenina y Jurados de Empresa) (art. 103 y concordantes del Decreto sobre Procedimiento Laboral).

b) Sistema de carta de despido, cuando se trata de sancionar faltas laborales de las señaladas en el art. 77 de la Ley del Contrato de trabajo, o calificadas como de *muy graves* en las diferentes Reglamentaciones de Trabajo.

c) Cuando el despido fuese por motivos justificados, en industrias no reglamentadas, pero que no dependan de la voluntad del trabajador, habrá de cumplirse el requisito del preaviso normal establecido por la costumbre, conforme previene el artículo 81 de la Ley del Contrato de trabajo.

d) Despidos producidos por suspensión o cese de las actividades de las empresas, con motivo de crisis y otros supuestos, en los que se requiere la previa autorización de los Organismos laborales competentes, según el Decreto de 26 de enero de 1944 y disposiciones posteriores concordantes, así como el artículo 110 y concordantes del Texto Refundido del Procedimiento Laboral (3).

e) Algunas posteriores Reglamentaciones de Trabajo vuelven al sistema del expediente previo, con audiencia al interesado, resolución de la empresa

(3) Véase: Orden de 5-4-1944; Orden de 23-4-1947; Decreto de 26-11-1959; Orden de 11-12-1959; Resolución conjunta de las Direcciones de Trabajo, Previsión y Empleo de 30-12-1959; Orden de 12-1-1960; Orden de 5-3-1960; Decreto de 3-3-1960; Orden de 9-3-1960; Decreto de 15-12-1960; Ley de 22-7-1961 sobre Seguro Nacional de Desempleo y Orden de 14-11-1961 que lo desarrolla; Orden de 27-11-1962 y Decreto de 21-2-1963.

y posibles suspensiones de empleo y sueldo mientras se tramita aquel expediente. Mas téngase en cuenta si pudiera estimarse de superior rango legal el Decreto de 17 de enero de 1963 (4).

II. EFECTOS QUE PRODUCE SU FALTA Y SU POSIBLE SUBSANACIÓN

El segundo párrafo del artículo 98 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, establece que cuando se acredite el incumplimiento por la empresa del requisito formal de comunicar por escrito el despido al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron, el magistrado declarará de oficio nulo aquel despido.

Como se sabe, la nulidad del despido lleva consigo la condena a la readmisión del trabajador en su mismo puesto de trabajo y al abono de los salarios correspondientes a los días que medien entre la fecha del despido y aquél en que la readmisión tenga lugar, conforme previene el artículo 113 del mismo cuerpo legal.

Mas al efectuar la aplicación práctica de estos preceptos surgen determinadas dificultades.

En orden a la regulación de los despidos, el Derecho comparado pone de manifiesto la diversidad de sistemas legislativos. Del examen de todos ellos puede deducirse fácilmente uno de los caracteres propios del Derecho social, cual es el justo equilibrio, al presentar como acción de gobierno la debida protección al trabajador en nombre de la justicia social, pero también salvaguardando el derecho de las empresas cuando ello entrañe análogamente un principio de justicia, expresando cómo su dinamismo hace que los períodos constituyentes de esta rama del Derecho sean más frecuentes que en las otras.

Puede afirmarse que la mayoría de los países del mundo tienen regulados legislativamente los despidos, y que una minoría lo deja a los acuerdos entre las partes, muy principalmente por medio de los pactos colectivos. También existen países que emplean un sistema mixto, por virtud del cual se estable-

(4) Véase sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 13 de julio de 1962 que sostiene este rango superior legal.

Véanse las Reglamentaciones de Trabajo de Conservas, de 13-10-1958; Telefónica, de 10-11-1958; Papel y Cartón, de 22-12-1958; Mutualidades Laborales, de 31-7-1959; Galerías Preciados, de 31-10-1959; Electricidad, de 9-2-1960; Gas Butano, de 3-10-1961; Personal técnico, administrativo y subalterno de Universidades Laborales, de 14-2-1962; Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A., de 16-3-1962; Corcho, de 14-5-1962, si bien lo deja de forma facultativa para el Reglamento de Régimen interior.

cen determinados preceptos en la legislación positiva que es complementada por medio de aquellos pactos colectivos.

Países hay que permiten entera libertad en los despidos, establecen una consulta previa y obligan a guardar un plazo de preaviso y al pago de una indemnización. Otros ordenan que se formule una propuesta ante determinada autoridad, la que aprobará o denegará el despido, y otros requieren para poder efectuar un despido la consulta previa con el representante de los trabajadores. Por lo que se refiere al plazo de preaviso, también se observa diversidad de sistemas legislativos, ya que unas legislaciones dejan al acuerdo privado o pacto el poder establecerlo de duración más o menos larga, o prescindir de él mediante el pago de una indemnización, existiendo otras que lo señalan concretamente. También puede aceptarse el establecimiento por la costumbre o por las Reglamentaciones y Ordenanzas laborales (5).

Nuestra legislación positiva, como se ve por todo lo expuesto y lo que que aún hemos de exponer, no sigue un criterio uniforme, pues va desde la posibilidad de despedir sin formalidad de ninguna especie (así en muchos casos en que se trata de ejercitar el poder disciplinario para sancionar faltas), hasta la adopción de determinadas formalidades más o menos extensas (simple carta de despido, expedientes previos, oír informes de determinados organismos).

El efecto inmediato de la falta de la carta de despido, como ha podido observarse, es la reintegración del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de todos los salarios dejados de percibir, materia en la que no todos los sistemas legislativos están de acuerdo, en los casos en que se condene a la empresa bien por despido nulo, improcedente o injusto, según las denominaciones que se le vienen dando, pero conviene hacer presente cómo se observa una aproximación del Derecho comparado hacia el sistema seguido por la legislación española.

A tal efecto, y siguiendo a Meyers, haremos un pequeño resumen de la manera que tienen de resolver la cuestión el Derecho francés, el inglés y el norteamericano (6).

(5) Puede consultarse la *Revista Internacional de Trabajo*, en su número de mayo de 1960, que publica un estudio comparativo de la materia analizada, así como la publicación de la O. I. T. «Terminación de la relación de trabajo, despido y cese», Ginebra, 1961, observándose que en su 46 reunión de 1962 se formuló una recomendación sobre la cesación del trabajo por iniciativa del empleador.

(6) Véase F. MEYERS, profesor de la Universidad de California, Los Angeles, en la revista *Droit Social*, París, abril 1962. «La réintégration des salariés selon le droit français et le droit américain». Con relación a Francia, resulta interesante conocer cómo la *Cour de Cassation* en 21 de febrero de 1962, ha resuelto que la carta certificada con acuse de

Conforme a la legislación francesa la prestación de servicios por tiempo indeterminado puede cesar por la sola voluntad de una de las partes contratantes, pero como esto puede causar un daño a la otra, entraña la idea del abuso del Derecho, y sin aceptar la solución de la readmisión forzosa adopta la de resarcir daños y perjuicios. Pero la misma legislación francesa rompe con este criterio estableciendo algunas excepciones con las mujeres encinta, los huelgistas, con los delegados del personal y en los casos de enfermedad o accidente.

La legislación inglesa, al estimar que la reciprocidad es una regla fundamental de la equidad, establece, en definitiva, que los empresarios puedan renunciar a su derecho a despedir unilateralmente. Tales acuerdos son tomados en los pactos colectivos.

En el Derecho norteamericano existe la práctica tradicional de poderse ordenar en arbitraje la readmisión forzosa de un trabajador, aun cuando estas decisiones son poco frecuentes. En 1935 el Congreso adoptó la «National Labor Relations Act», por virtud de la cual puede ordenarse la readmisión forzosa de los trabajadores despedidos injustamente, siendo encargados los Tribunales Federales de que se cumplan estas órdenes de reintegración al trabajo.

Mas, volviendo a nuestra legislación, el no haberse cumplido por la empresa con el requisito formal de dar la carta de despido, pudiera estimarse que constituye una *excepción* procesal que debiera ser alegada en el acto del juicio, pues la nulidad de oficio a que alude el párrafo segundo del artículo 98 del Decreto sobre Procedimiento Laboral habrá de decretarse cuando se acredite el incumplimiento por la empresa del requisito formal aludido, aunque en tal supuesto el litigante no solicitase expresamente esa declaración de nulidad (7).

En el supuesto aludido, los efectos de la nulidad del despido no son definitivos, pues aun decretada aquella nulidad, el defecto observado puede ser

recibo conteniendo el despido, a partir de la presentación de la cual la Ley de 19-2-1958 hace correr el plazo de preaviso, no es más que un *medio de prueba legal* destinado a prevenir toda disputa, y que su falta no puede oponerse al empresario desde el momento en que una carta del asalariado suministre la prueba de la fecha en que el despido fué efectuado. J. SAVATIER, en *Droit Social*, París, noviembre 1962, hace un comentario de esta resolución, en la que por primera vez —dice— la *Cour de Cassation* sienta esta doctrina, que viene a resolver las diferencias doctrinales mantenidas en este país, sobre si la carta en cuestión era un requisito que afectaba o no a la validez del despido.

(7) Pueden consultarse a tal respecto las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de abril de 1957 y 18 de octubre de 1960, en relación a la doctrina de las cuestiones nuevas en suplicación, no sometidas a debate judicial en la instancia, dada la la naturaleza extraordinaria de este recurso.

subsano, mientras no hayan prescrito las faltas laborales que se traten de sancionar, pudiendo el patrono entregar la carta de despido, con lo que en realidad este sólo ha sufrido un retraso, y piénsese en que si luego queda demostrada la culpabilidad del trabajador y con ella la procedencia de su despido, declarada así por la Magistratura del Trabajo en juicio posterior queda la cuestión resuelta definitivamente. Tal solución viene avalada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, si bien referida a los expedientes preceptivos y previos, puesto que la situación es análoga, cuando tiene declarado que dada su naturaleza formal, la nulidad del despido decretada por no haberle precedido aquel expediente, o por defectos del mismo, no priva a la empresa de poder sancionar las faltas cometidas mientras éstas no hubieran prescrito, como puede verse en sus sentencias de 19 de enero de 1956, 17 de febrero y 20 de octubre de 1958 y la de 29 de diciembre de 1960.

Además, como podrá verse más adelante en este trabajo, quedan algunos despidos en la actualidad en los que no resulta necesario dar la comunicación escrita o carta de edspido.

III. CASOS DUDOSOS DE LA EXISTENCIA DE LA CARTA DE DESPIDO

Muy brevemente expondremos algunos que la práctica ha puesto de manifiesto:

a) Si la empresa despide efectivamente al trabajador y no obstante tarda unos días en darle la carta de despido, cabe entenderse efectuado éste el día en que se le entrega la comunicación escrita, procediendo la condena a la empresa del abono al trabajador de los salarios correspondientes a los días que medían entre su cese en el trabajo sin percibo de remuneración y aquél en que le fué entregada la preceptiva comunicación escrita, teniéndolo así declarado el Tribunal Central de Trabajo en sus sentencias de 18 de octubre de 1958, 23 de diciembre de 1959 y otras posteriores (8).

b) Como el precepto legal previene que la comunicación escrita se haga al trabajador, podría no estimarse suficiente la notificación hecha a la sindical, teniéndolo así declarado el Tribunal Central de Trabajo en su sentencia de 7 de mayo de 1957, con relación al Decreto de 26 de octubre

(8) Sin embargo, se presenta dudosa la cuestión en la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de diciembre de 1958, al efectuar el cómputo desde la carta de despido y no desde que se dió la baja en el trabajo.

de 1956 que contenía precepto análogo, y en las más reciente de 17 de octubre de 1962 en aplicación de la legislación vigente.

c) Cuando el trabajador se niega a recibir la carta de despido, nada previene a este respecto la legislación, más en la práctica se viene observando que se efectúa ante dos testigos, de cuya veracidad corresponden apreciar al juzgador de instancia conforme a lo dispuesto en el artículo 659 de la de la supletoria ley de Enjuiciamiento civil, en relación con la disposición final primera del Texto Refundido del Procedimiento Laboral. Con mayor motivo habría de estimarse suficiente la comunicación de la carta de despido por medio de acta notarial, siempre que ésta contenga fecha y hechos que motivaron el despido (9).

d) En los casos en que no sea necesario instruir expediente previo al despido, si no obstante ello la empresa procediera a la instrucción de un expediente, la notificación del despido por medio de la resolución que ponga fin a aquel expediente, podría estimarse suficiente carta de despido, cuando contenga fecha y hechos que lo motivaron. Claro es que nos referimos a a despidos en que no sea necesario formular propuesta a la Magistratura del Trabajo. El Tribunal Supremo en su sentencia de 31 de octubre de 1958, interpretando el Decreto de 26 de octubre de 1956 que contenía preceptos análogos a los del Texto Refundido del Procedimiento Laboral hoy vigente, declaró que las empresas pueden instruir o no aquel expediente, si bien entendemos que ha de serlo en el sentido apuntado.

e) Si la notificación escrita se remite por correo certificado al domicilio del trabajador, y hallándose éste ausente el acuse de recibo fuera firmado por familiar idóneo de aquél, la aludida notificación ha de estimarse que reúne los requisitos necesarios para ser estimada eficaz, en relación con los artículos 266 y 268 de la supletoria ley de Enjuiciamiento civil (10).

f) También pudiera estimarse cumplido el requisito de la comunicación escrita si ésta se efectúa en la conciliación sindical, con expresión de motivos, y debiendo ser tomada como fecha del despido la de celebración de esa conciliación. Por igual razón ha de entenderse cumplido el requisito, cuando la comunicación se hace en la desestimación de la reclamación gubernativa previa contra el Estado, si contiene las faltas motivadoras del despido, pero surtiendo sus efectos solamente desde la fecha en que sea entregada esta comunicación (11).

(9) Véase sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 16 de mayo de 1958.

(10) Véanse sentencias del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1957 y del Tribunal Central de Trabajo de 9 de mayo de 1962.

(11) Véanse sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de diciembre de 1961 y 15 de abril de 1961.

IV. CUÁNDO NO ES NECESARIO DAR LA CARTA DE DESPIDO

El artículo 93 del Decreto procesal que venimos comentando, obliga a dar la comunicación escrita del despido cuando por las empresas se trate de ejercitar la facultad rescisoria del artículo 76 de la Ley del Contrato de trabajo, que no es otra que la señalada en su núm. 8.º, es decir, cuando se hubiera incurrido por el trabajador en faltas laborales, teniéndolo así reiteradamente declarado el Tribunal Central de Trabajo (12).

A tal respecto, el Tribunal Supremo en su sentencia de 9 de diciembre de 1963 tiene declarado que el contrato de trabajo, que puede terminar por alguna de las causas que enumera el artículo 76 de la Ley que lo regula, de 26 de enero de 1944, una de las cuales es la que señala con el número 8, es decir, la de despido justificado por la apreciación de alguna de las que previene su art. 77, pues el resto de las de terminación de la relación laboral no supone el ejercicio por el patrono de esa facultad rescisoria unilateral, de ahí que su facultad de despedir habrá de ajustarse a las normas del artículo 93 y siguientes del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, una de las cuales es dar la comunicación escrita y faltando tal requisito aquel despido debe ser declarado nulo y no improcedente.

V. QUÉ HA DE ENTENDERSE POR HECHOS QUE MOTIVAN EL DESPIDO

Conforme al artículo 93 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, la comunicación escrita del despido debe contener la fecha y los hechos que lo motivaron.

En cuanto a la fecha, cabe entenderse que no es aquélla en que las faltas laborales se cometieran, sino la fecha en la que se extiende la carta de despido, a los efectos del cómputo de la caducidad, teniéndolo así declarado el Tribunal Central del Trabajo en su sentencia de 5 de octubre de 1959.

Por lo que se refiere a los hechos, debe estimarse suficiente la expresión del apartado del artículo 77 de la Ley del Contrato de Trabajo, correspondiente a la falta imputada al trabajador, en atención a encontrarnos ante un requisito formal, con vistas a un futuro y posible juicio por despido, y puesto que hechos, en sentido forense, son el caso sobre que se litiga o que da motivo al proceso, además de acción u obra, según el *Diccionario de la*

(12) Véanse, entre otras, sus sentencias de 24 de enero y 12 de febrero de 1959 y 19 de mayo de 1962.

Lengua Española, sin que a esto se oponga el que al ser realizados efectivamente estos hechos queden calificados jurídicamente como faltas laborales. Entenderlo de otro modo daría lugar a que las cartas de despido hubieran de ser verdaderos memoriales con toda clase de detalles para no impedir al juzgador el que pudiera entrar a conocer de cualquier circunstancia, frase o acción que no hubieran sido expresamente consignadas, dada la prohibición establecida en el artículo 96 del Texto Refundido del Procedimiento Laboral, con el consiguiente entorpecimiento de la administración de la Justicia en el campo del Derecho social (13).

VI. VARIACIÓN EN EL ACTO DEL JUICIO DE LOS MOTIVOS SEÑALADOS EN LA CARTA DE DESPIDO

El artículo 96 del Decreto procesal comentado previene que no se admitirán a la demandada otros motivos de oposición a la demanda que los consignados en la comunicación escrita a que se refiere su artículo 93.

Tal precepto no ofrece dificultad ninguna cuando en la carta de despido se hubieran consignado las faltas laborales efectivamente cometidas o imputadas al trabajador. Pero puede ocurrir que una vez dada la carta de despido la empresa tenga conocimiento de la comisión de otras faltas por el trabajador, incluso de mayor gravedad que las que le hubieran sido imputadas, y si se obligase a dar otras cartas de despido con la tramitación de otros juicios, podría, entre otros efectos, dividirse la continencia de la causa. Por ello, en interpretación lógica cabría entenderse que podían discutirse en el litigio aquellas otras faltas de las que la empresa no hubiera tenido conocimiento hasta después del momento de la entrega de la carta de despido, y siempre sería necesaria, para impedirlo, la protesta por parte del trabajador, en atención a lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 157, y párrafo 2.º del núm. 2 del artículo 171, ambos del Texto Refundido que se viene comentando.

Desde luego, en casación o en suplicación, no podrían ser tratadas otras faltas laborales, pues al no haber sido objeto de debate y de la actividad jurisdiccional del juzgador de instancia, resultaría inoperante como nuevas en el trámite de los aludidos recursos.

(13) Véanse, entre otras sentencias, la del Tribunal Central de Trabajo de 3 de mayo de 1962, así como las del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 1959 y 7 de diciembre de 1963.

VII. REFLEXIONES FINALES

La comunicación escrita del despido tiene por finalidad: 1.º Que el trabajador conozca las faltas laborales que se le imputan. 2.º Fecha en que debe empezar a contarse el plazo de caducidad para el ejercicio de las acciones derivadas del despido. 3.º Que aquél pueda preparar su defensa y las pruebas para traerlas al acto del juicio ante la Magistratura de Trabajo.

Con relación al primer extremo es preciso convenir que en este proceso, como en todos, la sinceridad real debe ser la base del mismo, siendo por ello por lo que la norma legal autoriza la ampliación de la demanda en el acto del juicio, el reconvenir en el mismo y el poderse fallar sobre cuestiones que, aun no planteadas en la demanda, fueran objeto de prueba y recogidas en conclusiones.

La máxima lealtad debe presidir estos juicios, que ha de manifestarse dentro del predominio de la oralidad que en esta jurisdicción impera, y puesto que la congruencia en ella es mucho más laxa, según entiende la jurisprudencia, siendo la espontaneidad la máxima garantía de la verdad real.

Tampoco resulta aconsejable volver hacia sistemas procesales ya abandonados que se acerquen al documento escrito, *fórmula, iudicium*, con la consiguiente *litis contestatio*, cuasi contrato, al que debería atenerse necesariamente el juzgador, forma hoy superada por las más modernas doctrinas sobre la relación procesal, y otras, hasta llegar a la de la institución jurídica.

Por lo que se refiere a la fecha en que empieza a contarse la caducidad, como ésta no comienza con la fecha de la carta de despido, sino desde la de su recepción o entrega, en muchos casos habrá de acudir a los testigos, siendo su declaración interpretada por el juzgador a la sana crítica, o a un acta notarial, etc., por lo que deberá estarse a lo alegado y probado en cada litigio.

En conclusión, ha sido nuestro propósito hacer una exposición de los diversos problemas que el sistema de la comunicación escrita del despido ha planteado, y sus posibles soluciones.

JUAN MENÉNDEZ-PIDAL Y DE MONTES

