

# TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI. CUESTIONES DE TRABAJO

## SUMARIO

I. Contrato de trabajo: Cuestiones de aplicación e interpretación. A) Amnistía laboral; B) Aplicación de las normas. Inexistencias de relación laboral.—II. Despidos: Improcedencia. Malos tratos. Voluntad del trabajador.—III. Procedimiento: Actos preparatorios. Caducidad de la acción por despido. Casación. Facultades del magistrado. Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados (\*)

### I. CONTRATO DE TRABAJO

#### *Cuestiones de aplicación e interpretación*

##### A) *Amnistía laboral*

La Ley de Amnistía de 15 de octubre de 1977 (1) «surgió con la acusada finalidad de atemperar la legislación laboral existente con la que realmente predominaba en la Europa Occidental» (sentencia de 24 de septiembre de 1979; Ar. 3.206), por tanto, «los beneficios que en la misma se conceden al trabajador serán aplicados en aquellos pasados supuestos en que un operario fue sancionado con despido, de conformidad con la legalidad que estaba vigente cuando se llevó a cabo el acto de naturaleza laboral sindical determinante de aquella sanción, si con posterioridad, y en razón de normas nacionales (2) y tra-

---

(\*) Las sentencias citadas a lo largo de las presentes notas de jurisprudencia, salvo indicación en contrario, corresponden a la Sala VI del Tribunal Supremo.

(1) *Boletín Oficial del Estado* de 17 de octubre de 1977, núm. 248.

(2) Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo, que reconoce el derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales, ejercitado «en los términos previstos» en el mismo (art. 1.º).

tados internacionales (3) vigentes cuando se publica la ley de gracia, dicho acto, en vez de merecer la repulsa legal se ha convertido en manifestación de un derecho de carácter laboral, pues en estas ocasiones, imperando los preceptos [de la Ley de Amnistía], serán dejadas sin efecto las resoluciones judiciales, administrativas o gubernativas que accedieron a imponer el despido u otras sanciones, debiendo restituirse a los afectados por ellas, todos los derechos que hubieran tenido actualmente de no haberse producido la sanción y a la vez por estar considerados en situación de asimilados al alta las cuotas insatisfechas a la seguridad social serán de cargo del Estado» (4) (sentencia de 22 de septiembre de 1979; Ar. 3.199).

No obstante, la amnistía no puede extenderse a ciertos derechos (conservar la indemnización percibida) que el trabajador no tendría actualmente de no haberse producido un despido nulo o improcedente, con sustitución de la readmisión por la indemnización de perjuicios prevista por la normativa vigente sobre la materia en la época en que aquel acontecimiento se produjo. Efectivamente, entiende el Tribunal Supremo que «en estos casos la aplicación de la amnistía llevará como consecuencia la readmisión de [los trabajadores] a sus puestos de trabajo con todos los derechos económicos de antigüedad, categoría, así como los demás que tuvieren reconocidos, de no haberse producido la extinción de la relación laboral que les unía con la empresa, entre los cuales ... no se encuentra el derecho a conservar la indemnización que en su día recibieron» (sentencia citada de 24 de septiembre de 1979), «en cuanto que ésta se recibe en sustitución de la readmisión y no se tendría derecho a ella si la readmisión se hubiera producido» (sentencia de 10 de noviembre de 1978; Ar. 4.046) (5). La solución ofrecida por la jurisprudencia consiste, pues, en que, viniendo obli-

---

(3) Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 13 de abril de 1977 (BOE del 30 de dicho mes, núm. 103); de acuerdo con su artículo 8, 1, d), los Estados partes en el pacto se comprometen a garantizar «el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país».

(4) Artículo 8.º de la Ley de Amnistía, según el cual: «La amnistía deja sin efecto las resoluciones judiciales y actos administrativos o gubernativos que hayan producido despidos, sanciones, limitaciones o suspensiones de los derechos activos o pasivos de los trabajadores por cuenta ajena derivados de los hechos contemplados en los artículos 1.º y 5.º de la presente ley, restituyendo a los afectados todos los derechos que tendrían en el momento de aplicación de la misma de no haberse producido aquellas medidas, incluidas las cotizaciones de la seguridad social y mutualismo laboral, que, como situación de asimiladas al alta, serán de cargo del Estado.»

De acuerdo con el artículo 5.º, «están comprendidas en esta ley las infracciones de naturaleza laboral y sindical consistentes en actos que supongan el ejercicio de derechos reconocidos a los trabajadores en normas y convenios internacionales vigentes en la actualidad».

(5) Véase también sentencia de 23 de junio de 1979 (Ar. 3.029).

gada la empresa (por aplicación de la Ley de Amnistía) a reponer a los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, éstos «vienen obligados a reintegrar a la [misma] las cantidades que de [ella] percibieron en concepto de indemnización por la rescisión de sus contratos de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1.895 y 1.896 del Código civil [de aplicación supletoria], que imponen la obligación de restituir lo percibido indebidamente» (6) (sentencia de 14 de marzo de 1979, considerando a la segunda sentencia; Aranzadi 1.525).

En otro orden de cosas, debe recordarse que «para conocer con seguridad cuál sea el supuesto de hecho al que se pretende aplicar los beneficios de la Ley de amnistía, no son suficientes los datos que puede proporcionar la 'carta de despido', debiéndose tener en cuenta, como la propia Sala VI ha manifestado reiteradamente en sentencias de 22 de marzo, 4 de abril, 7 y 13 de octubre, 3 de noviembre, 21 y 22 de diciembre de 1978 (7), 26 de enero y 23 de junio de 1979 (8), «los 'hechos probados' y demás datos que pueda proporcionar al Tribunal la *sentencia de instancia en que se decidió la procedencia o improcedencia del despido* (9), pese a no haber adquirido firmeza por hallarse pendiente de recurso de casación; y si esto es así, mayor garantía de acierto proporcionará dicha sentencia si ha adquirido la cualidad de firme». Además, «solamente cuando el Tribunal laboral declara que se dan los factores de hecho necesarios para aplicar la Ley de amnistía es cuando, *ex lege*, surgen las obligaciones del empresario, readmisión del trabajador, y del Estado, satisfacer las cuotas de la seguridad social, y como este momento definidor de las aludidas

(6) Recordemos que, según el artículo 1.895, «cuando se recibe alguna cosa que no había derecho a cobrar y que por error ha sido indebidamente entregada, surge la obligación de restituirla», y conforme al párrafo 1.º del artículo 1.896, «el que acepta un pago indebido, si hubiera procedido de mala fe, deberá abonar el interés legal cuando se trate de capitales, o los frutos percibidos o debidos de percibir cuando la cosa recibida los produjere».

(7) Ar. 1978, refs. 1.100, 1.356, 3.113, 3.572 y 4.000, y Ar. 1979, refs. 149 y 150 respectivamente.

(8) Ar. 242 y 3.029.

(9) Lo subrayado es nuestro. Como afirma la sentencia citada de 21 de diciembre de 1978, «dado el carácter previo que tiene la petición de amnistía ... respecto de la [cuestión] principal, que no es otra que el recurso de casación interpuesto [contra la sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo en autos sobre despido], ello exige que aquella petición haya de decidirse partiendo inexcusablemente de los hechos que la sentencia de instancia recurrida en casación declara probados, puesto que son éstos los que han de ser enjuiciados para llegar a determinar si los mismos están o no incluidos en los preceptos de la Ley de Amnistía y, por consiguiente, si es o no de aplicación la misma». En la misma línea manifiesta la sentencia de 22 de diciembre de 1978 que, para determinar si en el supuesto contemplado se dan las condiciones precisas y necesarias que justifiquen la aplicación de la amnistía, es imprescindible «operar sobre los hechos que en la sentencia recurrida se declaran como probados».

obligaciones se produce muy posteriormente a aquél en que hubiera de haberse producido la reclamación previa para que el Estado pudiera haberla atendido, no es exigible en este tipo de procesos ni ésta (10) ni la conciliación sindical» (11) (sentencia citada de 22 de septiembre de 1979).

Por último, reviste especial importancia la cuestión relativa al plazo durante el cual el trabajador pueda solicitar la aplicación de los beneficios de la amnistía. Este problema ha sido abordado por la reciente sentencia de 29 de junio de 1979 (12), entendiéndose que «como la Ley de amnistía no señala plazo alguno dentro del cual habrá de instarse su aplicación, ha de acudirse al establecido y fijado en la regla general del artículo 83 de la ... LCT, tres años, al no ser equiparable la reclamación por despido injustificado (13) con la que pretende el restablecimiento de la relación laboral extinguida». Dadas las consecuencias que se derivan de tal afirmación, creemos que el Tribunal Supremo hubiera debido aclarar expresamente el alcance de sus términos.

---

(10) Que ordinariamente ha de formularse para poder demandar al Estado u organismo de él dependiente a tenor de lo establecido en el artículo 49 de la Ley de Procedimiento Laboral (véase *infra*, nota 30).

(11) Recuérdese que, para los procesos por despido, la exigencia de la previa conciliación sindical fue suprimida por el artículo 35 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo (sobre relaciones de trabajo); para el resto de los procesos, aquella exigencia desaparece tácitamente una vez extinguida la Organización Sindical (cfr. MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., Madrid, 1978, pág. 559 en nota). Actualmente, tras el proceso que se inicia con el Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero (creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación), «será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura de Trabajo el intento de celebración del acto de conciliación en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación ante un funcionario licenciado en Derecho. La asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes litigantes. Para su régimen, efectos y excepciones se estará a lo que preceptúan los artículos 50, siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral en lo que resulten aplicables» (art. 5.º del Decreto-ley citado); por otra parte, de acuerdo con su disposición final primera, «queda derogado el artículo 35 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 en lo que se refiere a la supresión de la conciliación obligatoria» (para completar el panorama legislativo actual sobre esta materia, véanse arts. 4 al 11, ambos inclusive, del Real Decreto 2.756/1979, de 23 de noviembre, relativo a la asunción de funciones del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

(12) Ar. 3.080.

(13) Que habrá de efectuarse, conforme al artículo 82 de la LCT, «a los quince días siguientes de aquel en que se hubiera producido, prorrogables por otros tres días si el lugar del trabajo fuera distinto de la localidad en que la Magistratura de Trabajo resida». En iguales términos, artículo 35 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977.

B) *Aplicación de las normas*

Reconocida por la jurisprudencia en múltiples ocasiones, de todos resulta conocida la importancia que tienen en la aplicación de las normas laborales los principios *pro operario* y *condición más beneficiosa*. Dichos principios, según la doctrina más generalizada, ejercen su función atemperadora en el momento de interpretación de las normas (14) y en la determinación de cuál es aplicable entre las sucesivamente vigentes (15), respectivamente.

El principio de condición más beneficiosa —dice la sentencia de 12 de enero de 1978 (16)— «supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida que ha de ser respetada al promulgarse una nueva regulación del trabajo...; suele proclamarse diciendo que por ser mínimas las condiciones que reglamentan la función laboral, se respetarán las superiores que vinieren rigiendo cuando, examinadas en su conjunto, sean favorables o beneficiosas para el trabajador». La aplicación práctica del principio supone para la sentencia examinada las siguientes consecuencias:

a) Que cuando se dicte una Reglamentación o disposición de carácter general aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedarán modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas.

b) Que la nueva Reglamentación habrá de respetar como situaciones concretas reconocidas en favor del trabajador o trabajadores interesados aquellas condiciones que resulten más beneficiosas para éstos que las establecidas para la materia o materias de que se trate por la nueva Reglamentación (17).

---

(14) Justamente advierte JAIME MONTALVO CORREA que el principio *pro operario* puede considerarse como «el principio a través del cual se proyecta el carácter tuitivo del ordenamiento laboral en la fase de interpretación de las normas y problemas sociales» (cfr. *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1975, pág. 240).

(15) Cfr. M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, págs. 491, 499 y 503.

(16) Ar. 123.

(17) Destaca en este sentido la sentencia de la Sala IV de 15 de marzo de 1971 (Ar. 1.277), la cual, siguiendo la doctrina de las de la misma Sala de 20 de abril de 1966, 21 de febrero de 1967, 16 de mayo, 24 de septiembre y 18 de noviembre de 1969, entre otras, entiende que «es principio básico del Derecho laboral, como tuitivo de los trabajadores, que cualesquiera condiciones más beneficiosas que las estrictamente exigibles según la normativa aplicables que las empresas otorguen o reconozcan de hecho se incorporen al nexo del trabajo y han de ser por las mismas respetadas como derecho adquirido en tanto subsista la relación contractual, y ello incluso cuando las expresadas condiciones más beneficiosas resulten afectadas por una distinta regulación emanada con posterioridad de un convenio colectivo sindical, ya que si bien éstos una vez aprobados alcanzan plena obligatoriedad y se sobreponen a las

Respecto al principio *in dubio pro operario*, su importancia ha sido puesta de relieve recientemente por la sentencia de 2 de julio de 1979 (18), al manifestar como «el principio de igualdad de los contratantes propio de la ley civil, cede ante el de superior categoría en el orden laboral que brota del carácter tuitivo propio del Derecho del trabajo y ha dado lugar al principio *pro operario*». Tal principio «sólo puede ser aplicado cuando surja duda en la determinación de los efectos jurídicos de una concreta situación fáctica declarada probada» (19) (sentencia de 20 de febrero de 1977; Ar. 184), «pero no significa que cuando no exista duda deba resolverse en favor del trabajador» (20) (sentencia citada de 12 de enero de 1978).

### *Inexistencia de relación laboral*

«La existencia de funciones de alta dirección o alto gobierno no se determinan por el nombre que las partes den al contrato o cargo, ni por el hecho de que incluso exista un poder notarial en el que se reflejen, sino que ha de estarse a las funciones que se le hayan encomendado (21), las [cuales] determinan la naturaleza jurídica del pacto». Este «será laboral cuando las misiones atribuidas a las personas no sean en realidad rectoras de la empresa, pero cuando, por el contrario, este extremo de innegable trascendencia en el procedimiento no queda fehacientemente acreditado, es decir, [no se pone] en evidencia la discordancia entre la denominación del mismo y las facultades que se ejercen, es indudable que habrá de estarse a la enumeración que se recoge en [el artículo 7.º de la LCT] como base para la exclusión de las relaciones

---

reglamentaciones laborales básicas, ello no implica que sea lícito, apoyándose en ellos, desconocer o lesionar situaciones exteriores consolidadas al amparo de pactos, usos y prácticas singulares que por su índole de atribución personal y específica hacen innecesaria una cláusula de mantenimiento y dentro del texto de la nueva convención paccionada, [pues] subsisten de modo implícito». Por lo demás hay que tener presente que, como afirma la sentencia de 25 de febrero de 1971 (Ar. 1.864), «las condiciones de trabajo fijadas en disposiciones legales, así como las más beneficiosas disfrutadas por los trabajadores, pueden ser completadas y mejoradas en los convenios colectivos sindicales tanto aisladamente como en su conjunto».

(18) Ar. 3.094.

(19) Como acertadamente entiende la sentencia de 29 de septiembre de 1969 (Ar. 4.203), «los principios de derecho, como fuente subsidiaria después de la ley y la costumbre, únicamente pueden alegarse y aplicarse cuando es deficiente el ordenamiento jurídico escrito o consuetudinario... y, concretamente, la posibilidad de aplicar el *pro-operario* surge sólo en el supuesto de que frente a varias interpretaciones posibles de una norma jurídica deba seguirse la que se estime más favorable para el trabajador».

(20) Cfr. sentencia de 6 de abril de 1968 (Ar. 2.105).

(21) En términos semejantes, sentencia de 28 de marzo de 1978 (Ar. 1.109).

laborales a los que ostenten aquellos cargos que en él específicamente se relacionan» (22) (sentencia de 25 de junio de 1979; Ar. 3.066).

## II. DESPIDOS

### *Improcedencia*

Dado el carácter causal que el despido adquiere en el ordenamiento jurídico español, que no conoce el despido *ad nutum* o sin causa (23), «la rescisión del contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado, llevada a cabo unilateralmente por la empresa, sin causa justificada y antes de terminar el plazo de duración convenido (24), ha de estimarse constitutiva de un despido improcedente, con las naturales consecuencias que del mismo se deriven» (sentencia de 28 de septiembre de 1979; Ar. 3.229).

### *Malos tratos*

Procede confirmar la aplicación del despido cuando consta como realidad que el trabajador «agredió e hizo objeto de malos tratos de obra al encargado de la fábrica» al salir éste de la misma, pues «es evidente que dicha conducta laboral se halla comprendida en el apartado c) del artículo 77 de la LCT (25),

(22) Dispone el aludido precepto que no regirá la LCT «para las personas que desempeñen en las empresas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos o de otros semejantes:

Director general, director o gerente de la empresa, subdirector general, inspector general, secretario general y excluidos de las correspondientes Reglamentaciones de Trabajo» [cfr. arts. 2, c), y 3, k), así como la disposición adicional cuarta de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976].

(23) Cfr. M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, pág. 270.

(24) Cuyo transcurso sí operaría como causa válida de terminación del contrato de trabajo, pues, de acuerdo con el artículo 76, causa segunda, de la LCT, éste termina por «expiración del tiempo convenido...».

(25) Que enuncia como causa justa de despido «los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a su representante o a los jefes o compañeros de trabajo». Con la entrada en vigor del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 sobre relaciones de trabajo ha quedado derogado el artículo 77 de la LCT (disposición final primera del decreto), recogiendo en la actualidad esta causa de despido disciplinario en el también apartado c) del artículo 33 de aquél. No obstante, la aplicación al caso de autos del aludido precepto de la LCT se justifica porque, según la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley citado, los despidos producidos con anterioridad a su entrada en vigor «se regirán en su aspecto sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que tuvieron lugar».

pudiendo motivar, por sí misma, el despido del puesto de trabajo» (sentencia de 27 de septiembre de 1979; Ar. 3.223).

*Voluntad del trabajador*

«El artículo 76 de la LCT dispone que el pacto laboral terminará, entre otras cosas, por voluntad del trabajador, y el artículo 21 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, en el mismo sentido, dice que 'en los contratos de trabajo de duración superior a un mes, el trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral, en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de, al menos, quince días, salvo lo establecido en las Ordenanzas laborales y Convenios colectivos, consagrando ambos textos legales la decisión unilateral del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo, porque una de las notas diferenciadoras entre este contrato y el régimen de la contratación civil es la de que una de las partes, el trabajador, puede dar por terminado el contrato por su sola voluntad.»

«El contrato de trabajo es un negocio jurídico en el que la voluntad de una de las partes es determinante de su extinción, voluntad dominante que tanto puede manifestarse en el momento de contratar, como durante la ejecución del contrato, pues según el artículo 1.º de su Ley reguladora, sólo comprende 'el ejercicio voluntariamente prestado' por el trabajador de sus facultades intelectuales y manuales, ello con independencia del contenido de los artículos 78 a 81 de la misma Ley, que han de ser tenidos en cuenta sólo para resolver si la denuncia del contrato fue justificada o injustificada, y si además ocasiona a la empresa alguna perturbación, pues en este último caso, quedando subsistente la extinción de la relación laboral, el trabajador deberá resarcir al empresario de los perjuicios económicos causados por su despido voluntario (26); el fundamento de la facultad que al trabajador se concede de poner fin al contrato sin necesidad de alegar motivo alguno que justifique su actitud nace, pues, de la naturaleza y definición del pacto laboral, pues si se regula [una] prestación voluntaria, no ha de seguir rigiendo cuando la voluntad de prestar el servicio falta» (sentencia de 2 de julio de 1979; Ar. 3.094).

---

(26) Así, último párrafo del artículo 81 de la LCT: «Si fuera el trabajador el que incumpliere el contrato abandonando el trabajo, el empresario tiene derecho a exigirle el resarcimiento de daños y perjuicios.» Este extremo es aclarado por la sentencia transcrita, entendiéndose que, «tanto en la doctrina civil como en la laboral, la condena al pago de daños y perjuicios consecutivos a un supuesto incumplimiento contractual ha de ir precedida inexcusablemente de la realidad de los daños, puesto que el incumplimiento no lleva aneja la responsabilidad de daños y perjuicios, con la prueba de que son consecuencia del acto ejecutado u omitido, pues al faltar la relación de causalidad entre los actos atribuidos y los daños y perjuicios causados no cabe la exigencia de responsabilidad, y los daños y perjuicios causados no son efectivos y reales, no pudiendo inducirse de cálculos o hipótesis ni de fantásticos sueños de ganancias, habiéndose declarado jurisprudencialmente que su existencia es cuestión



### III. PROCEDIMIENTO

#### *Actos preparatorios*

«La Ley de Procedimiento Laboral no quiere que se llegue directamente al proceso, y por ello, cuando existe un conflicto jurídico entre dos particulares, ha de agotarse antes de él, y en la generalidad de los supuestos, la conciliación sindical, artículos 50-52 (27), y ante el propio magistrado, artículo 75 (28), exigencia que será sustituida por la vía que se contempla en los artículos 58-63 (29) cuando la pretensión que ha de ejercitarse no consiente la anterior; y si el conflicto ha surgido entre [un particular] y alguna corporación pública, Estado, provincia o municipio, ha de acudir a los tipos de reclamación previa enunciados en los artículos 49 y 64 (30), y en su ámbito, la corporación podrá

---

de hecho de la competencia del tribunal *a quo*, y que la afirmación de éste sólo puede impugnarse en casación por la vía del número 5 del artículo 167 del texto procesal laboral».

(27) Véase *supra*, nota 11.

(28) El cual establece que «el magistrado intentará la conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles. Lo conve-nido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, salvo el caso en que el magistrado, entendiendo existe lesión grave para alguna de las partes, ordenase la continuación del juicio. También podrá aprobarse la avenencia en cualquier momento antes de dictarse sentencia. Del acto de conciliación se extenderá el acta correspondiente.

La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante la misma Magistratura por los trámites y con los recursos establecidos en esta disposición legal, caducando en todo caso al año de la fecha del acta en que se hiciera constar».

(29) Sobre «reclamaciones previas en materia de seguridad social».

(30) Según el primero, «para poder demandar al Estado u organismo de él dependiente, así en conflictos individuales como colectivos, será necesario haber agotado previamente la vía gubernativa en la forma prevista por el artículo 145 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958.

En la demanda no podrán hacerse variaciones sustanciales de tiempo, cantidades o conceptos sobre los formulados en la reclamación previa.

Aquella reclamación interrumpirá la caducidad para el ejercicio de las acciones por despido, contándose los días anteriores a la reclamación y los posteriores a la resolución o a la fecha en que debió quedar resuelta.

Las reclamaciones contra el Estado promovidas por los trabajadores que presten servicio en los establecimientos militares o que afecten a la defensa nacional quedarán sometidas a la jurisdicción de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire conforme a lo dispuesto en el Decreto de 20 de octubre de 1977».

De acuerdo con el artículo 64, «no podrá ejercitarse acción contra las autoridades y corporaciones locales, así en los conflictos individuales como en los colectivos, sin agotar la previa reclamación ante las mismas en la forma prevista en el artículo 376 del texto refundido de la Ley de Régimen Local de 24 de junio de 1955, que se en-

rectificar sus posibles errores a la vez que satisfacer las justas peticiones del particular o, por el contrario, cargarse de las razones que habrá de utilizar en el eventual proceso frente a pretensiones que supone infundadas; ahora bien, para que puedan cumplirse estos fines, es necesario que el Estado se halle en condiciones de decidir con acierto cuando se le reclama gubernativamente, teniendo exacto conocimiento de la posición jurídica que ocupa en el conflicto, lo que le facilitará conocer si es o no razonable la pretensión del particular, pero si esas circunstancias no se dieran, si el Estado no pudiera tener idea suficiente o aproximada de la solución que hubiera de darse, el cumplimiento de la reclamación previa sería exigencia estéril por carente de contenido, y obligar, no obstante, al particular a seguir dicha impróspera vía», lo que constituiría «una forma absurda de interpretar los aludidos preceptos» (sentencia de 22 de septiembre de 1979; Ar. 3.199).

#### *Caducidad de la acción por despido*

«La caducidad de la acción por despido (31) es de derecho material, de carácter fatal y estimable de oficio, porque se apoya en la necesidad de dotar de seguridad al tráfico jurídico, de ahí que se aplique cualquiera que sea el calificativo legal que el despido pudiera merecer, aunque se trate de despido nulo» (32) (sentencia de 26 de septiembre de 1979; Ar. 3.217).

#### *Casación*

Entre las notas que definen de modo particular el recurso de casación destaca, sin lugar a dudas, su carácter extraordinario y eminentemente formalista, reiteradas veces puesto de relieve por la jurisprudencia. Este acusado matiz formalista «se mantiene, aunque atenuado, dentro de la jurisdicción laboral, bien entendido que ello en ningún momento puede significar olvido o total incumplimiento de las normas reguladoras del mismo, que, por otra parte, al ser de derecho necesario, imponen su total y absoluta observancia» (33) (sentencia de 25 de septiembre de 1979; Ar. 3.213).

---

tendrá denegada si no recae resolución en el plazo de un mes en los conflictos individuales y quince días en los colectivos».

(31) Cfr. artículos 82 de la LCT y 35 del repetidas veces citado Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 (véase *supra*, nota 13).

(32) Como declara la propia Sala VI en sentencias de 26 de octubre de 1968 (Ar. 4.685) y 30 de junio de 1975 (Ar. 2.877), entre otras.

(33) En igual sentido, sentencias de 22 de abril y 2 y 22 de mayo de 1978 (véase número 120 de esta misma REVISTA, págs. 274-275).

*Facultades del magistrado*

«En el proceso laboral, en el que se ventilan intereses particulares, pero con carácter notoriamente social, está justificada la ampliación de los poderes del juez y la adopción del sistema del impulso judicial, por virtud del cual una vez incoado el proceso por medio de la demanda de la parte actora, se impulsa de oficio para que no se detenga, pero la ampliación de facultades no llega al extremo de concederle intervención antes de la presentación de la demanda, ni a la posibilidad de subsanar las consecuencias de su presentación tardía, en momento en que la acción en ella ejercitada ya se encontraba caducada, pues ello sería actuación contraria a lo expresamente dispuesto por la Ley» (sentencia de 26 de septiembre de 1979; Ar. 3.217).

*Nulidad por omisión de datos esenciales en los hechos probados*

«El artículo 89, párrafo 2.º, del texto regulador del procedimiento laboral dispone que la Magistratura de instancia, 'apreciando los elementos de convicción en los resultandos de la sentencia, declarará expresamente los hechos que estime probados', obligación legal que, [como reiteradamente ha declarado la Sala VI (34)], ha de ser cumplida en forma íntegra, incluyendo en la relación fáctica no sólo los elementos que sirvan al Magistrado para construir la sentencia que estime procedente, sino también aquellos que, en su caso, puedan bastar al Tribunal Supremo para dictar la que estime justa, llevando el incumplimiento de este mandato imperativo a la declaración de nulidad de la sentencia que lo incumple, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 6.3 del Código civil (35), pronunciamiento anulatorio que ha de acordarse de oficio porque el vicio afecta al orden público del proceso» (36).

Con todo, «la declaración de nulidad es una medida a la que, por razones de economía procesal y de utilidad social, sólo debe acudir en casos extremos» (37) (sentencia de 2 de julio de 1979; Ar. 3.096).

JAVIER GÁRATE CASTRO  
(Universidad de Santiago)

---

(34) Véanse sentencias de 26 de enero, 2 y 10 de marzo, 8, 11 y 26 de abril, 8, 9 y 10 de mayo, 12 de junio, 28 de septiembre y 30 de noviembre, todas de 1978 (Ar. 196, 832, 907, 1.397, 1.531, 1.626, 1.940, 1.980, 1.989, 2.328, 2.963 y 4.376 respectivamente).

(35) Según el cual «los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención».

(36) Cfr. sentencia de 15 de junio de 1979 (Ar. 2.743).

(37) «En el supuesto de que el vicio advertido o puesto de relieve obstaculice la prosecución normal del proceso» (sentencia de 10 de febrero de 1978, Ar. 615); idéntico pronunciamiento contienen las sentencias de 16 de febrero y 16 de junio de 1977 (Ar. 2.300 y 3.176 respectivamente), 18 de abril de 1978 (Ar. 1.548) y 26 de mayo de 1979 (Ar. 2.248).

